

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К «ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ТАМОЖНЕ»

CUSTOMS STAFF BUILDING IN CONDITIONS OF TRANSITION TO «INTELLIGENT CUSTOMS»

ПОЛУЧЕНО 05.06.2022 ОДОБРЕНО 09.06.2022 ОПУБЛИКОВАНО 29.08.2022

УДК 331.109 DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-4-63-69



КАЛМЫКОВА О.Ю.

*Доцент,
ФГБОУ ВО «Самарский
государственный технический
университет», г. Самара*

KALMYKOVA O.YU.

*Associate Professor,
Samara State Technical University,
Samara*

e-mail: oukalmiykova@mail.ru



ТРУБИЦЫН К.В.

*Доцент,
ФГБОУ ВО «Самарский
государственный технический
университет», г. Самара*

TRUBITSYN K.V.

*Associate Professor,
Samara State Technical University,
Samara*

e-mail: Trubitsyn.KV@samgtu.ru

Аннотация

Статья посвящается методам формирования кадрового потенциала таможенных органов. Анализируются условия формирования профессиональных и общекультурных (универсальных) компетенций в рамках федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (направление подготовки по специальности «Таможенное дело»). Разработаны организационные и методические рекомендации по формированию эмоциональной компетентности студентов вузов, а также должностных лиц таможенных органов, предполагающих совершенствование методики индивидуализации обучения в университете. Сформировано учебно-методическое обеспечение процесса подготовки студентов (специальность «Таможенное дело») в Самарском государственном техническом университете, включающего вариативные задания, разработанные на основе контекстного подхода и методики индивидуализации обучения в вузе.

Ключевые слова: таможенные органы, интеллектуальная таможня, кадровый потенциал, компетентностный подход, цифровые технологии, эмоциональная компетентность, эмоциональный интеллект.

Abstract

The article is devoted to the formation of personnel potential of customs authorities. The conditions for the formation of professional and general cultural (universal) competencies within the framework of federal state educational standards of higher education in the preparation of students in the specialty "Customs" are analyzed. The authors have developed organizational and methodological recommendations for the formation of the emotional competence of university students, as well as officials of customs authorities, which involve improving the methodology for individualizing education at the university. Formed educational and methodological support for the process of training students studying in the specialty "Customs" at the Samara State Technical University, which includes variable tasks developed on the basis of the contextual approach and methods of individualization of education at the university.

Keywords: customs authorities, intellectual customs, personnel potential, competence-based approach, digital technologies, emotional competence, emotional intelligence.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях трансформации технология формирования кадрового потенциала таможенных органов требует совершенствования профессиональных и общекультурных (универсальных) компетенций должностных лиц, а также проведения комплексного мониторинга эффективности реализации всех направлений кадровой политики таможенной службы. В 2020 г. в Российской Федерации утверждены приоритетные направления и стратегические задачи развития таможенной службы («Стратегия развития таможенной службы Российской Федерации до 2030 года»), предполагающие реализацию различных производственных и кадровых мероприятий, учитывающих процессы цифровизации и постепенный переход к «интеллектуальной» таможне [1]. Данную задачу невозможно выполнить без высококвалифицированного, мобильного и стрессоустойчивого коллектива таможенного органа.

Одним из векторов Стратегии является повышение эффективности управления человеческими ресурсами таможенных органов, формирование высококвалифицированного кадрового потенциала. В условиях перехода к «интеллектуальной

таможне» в соответствии с основными задачами Стратегии приоритетным направлением таможенного менеджмента является развитие технологий социального управления кадровым потенциалом таможенных органов: кадровое планирование, профессиональное развитие и обучение персонала, повышение уровня профессиональных и общекультурных компетенций сотрудников и др. [1]. Формирование организационных и образовательных условий для трансформации трудового потенциала в интеллектуальный капитал таможенного органа актуализирует совершенствование образовательных технологий переподготовки (повышения квалификации) должностных лиц и образовательного процесса подготовки студентов специальности «Таможенное дело».

Следует отметить, что многофункциональный характер трудовой деятельности должностных лиц обусловлен компетенциями в различных областях профессиональной деятельности, среди которых:

- современные экономические концепции в решении задач профессиональной деятельности;
- деловое администрирование;

- методы ведения PR-кампании таможенными органами;
- научная организация труда в профессиональной деятельности;
- организация труда исполнителей в таможенных органах;
- социально-психологические аспекты профессиональной деятельности;
- управление конфликтами и стрессами в таможенных органах;
- актуализация нормативно-правовой базы законодательства Российской Федерации в сфере таможенного дела и др.

С одной стороны, как отмечает А.Ю. Рожкова, переход к «интеллектуальной таможне» инициирует модернизацию образовательных технологий обучения специалистов в области таможенного дела по всем направлениям профессиональной деятельности, но особенно в сфере деловых и социальных коммуникаций в таможенных органах [1]. С другой стороны, организационные нововведения (инновации и новшества) могут вызывать сопротивление со стороны определенных групп сотрудников, что скажется на эффективности деятельности таможни.

Очевидно, что стратегическим направлением формирования кадрового потенциала таможенных органов является совершенствование системы профессионального обучения персонала и процесса подготовки студентов по специальности «Таможенное дело» [2]. Как отмечает С.М. Чижиков, существует спектр образовательных и управленческих задач и необходимость их решения в практической деятельности руководства и кадровой службы, а также вузов, осуществляющих подготовку студентов (специальность «Таможенное дело») [3].

В настоящее время изменяются требования работодателей (руководителей таможенных органов и организаций, осуществляющих внешнеэкономическую деятельность) к структуре и содержанию портфеля профессиональных и общекультурных (универсальных) компетенций студентов, обучающихся по специальности «Таможенное дело» в российских вузах. Актуальность приобретают такие компетенции должностных лиц таможенных органов, как:

- осуществление руководства в кризисных ситуациях, идентификация и оценка потенциальных кадровых рисков, возникающих в процессе таможенной службы;
- развитие инфраструктуры таможенных органов;
- управление производственной ситуацией, работа с базами данных;
- формирование системы ценностей и ритуалов, поддерживающих конструктивную организационную культуру таможенной службы в условиях внешних и внутренних изменений;
- системное (стратегическое) мышление, профессиональные знания;
- формирование благоприятной социально-психологической атмосферы в трудовом коллективе в условиях стресс-факторов внешней среды;
- управление организационными конфликтами;
- реализация кадровых мероприятий по повышению уровня лояльности и уровня настроения персонала по отношению к организации;
- организация эффективной работы в команде по решению производственных задач таможенной службы;
- повышение уровня культуры трудового поведения персонала таможенного органа;
- проявление стрессоустойчивости и эмоциональной компетентности в сложных кризисных и нестандартных ситуациях и др.

ВОПРОСЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В рамках многофункциональных аспектов профессиональной деятельности таможенной службы Российской Федерации модернизация потребует осуществления изменений и в процессе формирования новых компетенций у должностных лиц таможенных органов и студентов, обучающихся по специальности «Таможенное дело» [3]. Для организационной среды таможенных органов в сочетании с комплексным процессом контроля результатов принимаемых решений характерен высокий уровень стрессогенности и напряженности служебной деятельности должностных лиц. Кроме того, следует отметить, что основой профессиональной деятельности должностных лиц таможенных органов являются не только нормативно-правовые, но и социально-организационные и социально-психологические отношения. В период изменений поведенческие аспекты профессиональной деятельности инициируют социальную направленность в таможенном менеджменте и в управлении персоналом таможенных органов.

Таким образом, актуальной является образовательная задача формирования эмоциональной компетентности руководителей и должностных лиц, так как высокий уровень эмоционального интеллекта позволит гармонизировать систему социально-трудовых отношений, уменьшить уровень деструктивной конфликтности и организационного стресса в период проведения организационных изменений в системе таможенных органов.

Результаты экспертных опросов показывают, что в настоящее время должностным лицам таможенного органа необходимо проведение обучающих (организационных, корпоративных, социально-психологических) тренингов по таким темам, как:

- управление конфликтами и профессиональными стрессами в коллективе таможенного органа;
- совершенствование стиля работы руководящего состава таможенных органов;
- профилактика профессионального стресса должностных лиц;
- эффективные коммуникации в трудовом коллективе таможенного органа;
- повышение уровня эмоциональной компетентности должностных лиц;
- управление командой и лидерство;
- эмоциональный интеллект команды в трудовом коллективе таможенных органов;
- управление кадровыми рисками: повышение уровня лояльности должностных лиц таможенных органов и др. [4, 5].

Таким образом, при переходе к «интеллектуальной таможне» в соответствии с основными задачами Стратегии необходимо совершенствовать методику обучения студентов по специальности «Таможенное дело» в вузах и программы повышения квалификации (переподготовки), направленные на формирование не только профессиональных компетенций, но и повышение уровня общекультурных (универсальных) компетенций.

Процесс перехода к «интеллектуальной таможне» определяет стратегические задачи данных процессов:

- повышение уровня профессиональной компетентности должностных лиц;
- повышение качества подготовки в сфере деловых и социальных коммуникаций таможенного органа;
- повышение уровня подготовки в сфере эмоциональной компетентности руководителей и должностных лиц таможенных органов.

Мы проанализировали различные научные исследования, результаты которых имеют практическое значение для совершенствования методики формирования профессиональных и общекультурных (универсальных) компетенций студентов, обучающихся по специальности «Таможенное дело» (табл. 1).

Следует отметить, что при совершенствовании процесса подготовки студентов и повышения квалификации должностных лиц таможенных органов следует учитывать квалификационные требования для замещения должностей в структуре таможенных органов, а также должностные обязанности в условиях новой структуры, включая электронные таможи и центры электронного декларирования [3]. Будущие специалисты должны быть способны эффективно решать производственные задачи в условиях внедрения цифровых и кадровых инноваций в деятельность таможенной службы. У студентов, обучающихся по специальности «Таможенное дело», необходимо формировать профессиональные компетенции, позволяющие владеть современными социальными технологиями по управлению конфликтами и профессиональными стрессами, возникающими в профессиональной деятельности сотрудников, государственных гражданских служащих и работников таможенной службы.

В данном исследовании решаются следующие задачи:

- совершенствование методики индивидуализации обучения в процессе формирования эмоциональной компе-

петентности у студентов, обучающихся по специальности «Таможенное дело»;

- проведение экспертных опросов, направленных на определение актуальности процесса формирования эмоциональной компетентности у будущих специалистов таможенного дела;
- разработка учебно-методического обеспечения процесса подготовки студентов, обучающихся по специальности «Таможенное дело» в Самарском государственном техническом университете, включающего вариативные задания, разработанные на основе контекстного подхода и методики индивидуализации обучения в вузе;
- формирование программы обучающего (внутриорганизационного) тренинга по формированию эмоциональной компетентности должностных лиц таможенных органов.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В современных социально-экономических условиях перед преподавателями вузов стоит задача исследования проблемы формирования эмоциональной компетентности руководителей и должностных лиц таможенных органов, так как эмоциональный интеллект может стать одним из основных ресурсов стратегического развития. Высокий уровень

Таблица 1

Анализ публикаций российских ученых в области методики формирования профессиональных компетенций специалистов таможенного дела

| Авторы | Содержание работы | Практическое значение решения проблемы |
|---|--|---|
| Белусова Т.И. | Осуществлен анализ организационных условий формирования профессиональной компетентности в образовательном процессе подготовки студентов (специальность «Таможенное дело»). Проведена сравнительная характеристика организационных форм и методов обучения, направленных на формирование профессиональной компетентности студентов. Определена «Модель компетентности» студента специальности «Таможенное дело» | 1. Мониторинг существующих в образовательном процессе подготовки специалистов активных и интерактивных методов обучения. 2. Диагностика организационных форм образовательного процесса по специальности «Таможенное дело». 3. Реализация компетентностного подхода в процессе подготовки обучающихся по специальности «Таможенное дело» |
| Женжеруха Р.И. | Автором сформированы структура и содержание социально-психологического тренинга, направленного на формирование социокультурной компетентности должностных лиц | 1. Формирование модели социокультурной компетентности, а также конфликтологических компетенций должностных лиц таможенных органов. 2. Разработка моделей обучающих тренингов |
| Алдохина А.А. | Автор статьи проанализировала психолого-педагогические принципы и методы, использование которых позволяет повысить качество и эффективность образовательного процесса студентов (специальность «Таможенное дело») | 1. Сформировано учебно-методическое обеспечение методики обучения студентов по специальности «Таможенное дело», позволяющее повысить уровень компетенций студентов в области иноязычного дискурса в рамках профессиональной деятельности с деловой документацией. 2. Обоснованы психолого-педагогические условия образовательного процесса, направленные на формирование коммуникативной компетенции специалистов таможенного дела |
| Алексеева Л.Н., Хапилин А.Ф. | Рассмотрены принципы организационно-дидактического обеспечения профессионального обучения должностных лиц таможенных органов. Проанализированы методы совершенствования образовательной технологии, учитывающей социально-педагогические и психологические принципы обучения должностных лиц | 1. Исследована организационная структура и принципы системы профессионального образования должностных лиц. 2. Разработаны модели системы профессионального обучения должностных лиц таможенных органов |
| Сергеев И.В. | Автором разработаны методические положения по совершенствованию процесса подготовки кадрового потенциала для таможенных органов Российской Федерации. Обоснованы научно-методические положения по распределению кадров для таможенных органов РФ | 1. Сформированы практические рекомендации таможенного менеджмента в области подготовки кадрового потенциала для таможенных органов РФ. 2. Сформированы методы оценки качества подготовки специалистов в образовательных учреждениях ФТС России на основе компетентностного подхода |
| Байкина Н.В., Лившиц М.Ю., Михелькевич В.Н. | Проанализирована образовательная система повышения уровня профессиональных компетенций у студентов (специальность «Таможенное дело»). Исследован принцип модульности по каждому циклу обучения | 1. Сформирована модульная структура основной профессиональной образовательной программы высшего образования — программы специалитета «Таможенное дело». 2. Разработаны практические рекомендации по совершенствованию технологии формирования профессиональных компетенций в учебном процессе подготовки специалистов таможенного дела |

Составлено авторами на основе источников [6–12].

эмоциональной компетентности позволит повысить эффективность управленческих решений, снизить уровень организационного стресса и синдрома профессионального выгорания должностных лиц таможенных органов.

Необходимо совершенствовать методику формирования эмоциональной компетентности руководителей и должностных лиц таможенных органов. Ключевой задачей данной методики станет формирование индивидуально-личностного потенциала студентов, высокий уровень сформированности которого позволит в дальнейшем реализовывать траекторию профессионального развития кадрового потенциала таможенного органа. Методика подготовки студентов по специальности «Таможенное дело» предусматривает реализацию современных образовательных технологий, цифровых технологий, активных и интерактивных методов обучения. Преподавателю вуза следует разрабатывать образовательный контент, методически и содержательно обеспечивающий образовательный процесс по специальности «Таможенное дело».

Для определения значимости эмоциональной компетентности у студентов, обучающихся по специальности «Таможенное дело», проведены экспертные опросы (2020–2021). Результаты экспертных опросов позволили модернизировать структуру и содержание учебно-методических материалов нескольких дисциплин, обеспечивающих процесс подготовки специалистов таможенного дела в Самарском государственном техническом университете. Среди таких дисциплин:

- Профессиональная этика должностных лиц таможенных органов;
- Таможенный менеджмент;
- Управление персоналом в таможенных органах;
- Управление конфликтами и стрессами в таможенных органах.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Для определения актуальности процесса формирования эмоциональной компетентности у будущих специалистов таможенного дела следует изучить результаты опросов следующих групп респондентов:

- преподаватели, участвующие в образовательном процессе;
- должностные лица, закончившие СамГТУ в течение последних пяти лет;
- обучающиеся четвертого и пятого курсов СамГТУ.

В первую группу входили 20 респондентов. Вторая группа включала 35 респондентов. Третью группу составили 136 респондентов. Всем респондентам была поставлена задача: оценить актуальность процесса формирования эмоциональной компетентности студентов для будущей профессиональной деятельности в таможенных органах (табл. 2).

Результаты опроса демонстрируют, что высокие баллы практически у всех групп респондентов получили компетенции в области:

- владения эффективными копинг-стратегиями в сложных ситуациях профессиональной деятельности должностных лиц таможенных органов;
- владения приемами саморегуляции и навыками самоконтроля в профессиональной деятельности;
- способности применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и деятельности коллектива таможенного органа.

В исследовании проведены опросы респондентов (обучающиеся и преподаватели СамГТУ, 2021) с целью определения наиболее актуальных технологий и методов формирования эмоциональной компетентности у студентов в вузе. Студенты и преподаватели выделяют активные, интерактивные методы и цифровые технологии обучения. Среди цифровых технологий (мультимедиа-проект, виртуальная экскурсия, онлайн-лаборатория, технология дистанционного обучения, веб-занятия, телеконференция, онлайн-семинар, веб-конференция, синхронное электронное обучение, асинхронное электронное обучение, геймификация и др.) студенты выделяют следующие: асинхронное электронное обучение, мультимедиа-проект, виртуальная экскурсия. Среди активных и интерактивных методов респонденты выбирают проблемные лекции, дидактические игры, кейс-метод, тренинг, имитационные игры, метод проектов, мозговой штурм.

С целью совершенствования учебно-методического обеспечения процесса формирования эмоциональной компе-

Таблица 2

Значимость эмоциональной компетентности для профессиональной деятельности должностных лиц таможенных органов

| Характеристика компетенции [13] | Должностные лица | | Обучающиеся | | Преподаватели | |
|--|------------------|----------------------------|--------------|----------------------------|---------------|----------------------------|
| | Средний балл | Поставили выше 3 баллов, % | Средний балл | Поставили выше 3 баллов, % | Средний балл | Поставили выше 3 баллов, % |
| Способность проявлять эмоциональную стабильность в нестандартных ситуациях | 9,9 | 91,8 | 9,8 | 88,6 | 9,8 | 88 |
| Идентификация и анализ своих эмоций и эмоций подчиненных | 9,6 | 90,5 | 9,5 | 88,6 | 9,6 | 89,4 |
| Использование эмоций в целях повышения эффективности своей профессиональной деятельности и деятельности коллектива таможенного органа | 9,8 | 89,9 | 9,8 | 86,8 | 9,8 | 90,5 |
| Владение эффективными копинг-стратегиями в сложных ситуациях профессиональной деятельности | 10,0 | 95,3 | 9,8 | 87,7 | 9,8 | 89,5 |
| Умение регулировать эмоциональное поведение соответственно социально-приемлемому реагированию на сложные производственные ситуации в таможенном органе | 9,8 | 91,7 | 9,7 | 86,6 | 9,8 | 87,5 |
| Владение приемами саморегуляции и навыками самоконтроля в профессиональной деятельности | 10,0 | 96,5 | 10,9 | 90,5 | 10,0 | 89,4 |
| Коррекция способов мышления, поддерживающих эффективное эмоциональное поведение на рабочем месте | 9,7 | 89,8 | 9,6 | 87,9 | 9,8 | 85,8 |
| Умение применять эмоциональную и когнитивную регуляцию для оптимизации собственной деятельности и деятельности коллектива таможенного органа | 10,0 | 96,5 | 10,9 | 89,9 | 10,9 | 94,5 |
| Способность эффективно и мобильно работать в команде | 10,9 | 90,9 | 10,8 | 89,7 | 10,9 | 89,6 |

Составлено авторами.

тентности осуществлен анализ выбранных респондентами методов и технологий обучения на основе метода анализа иерархий. Создана матрица попарного сравнения критериев: познавательная активность студентов; вовлеченность студента в самостоятельную проектную деятельность; лидерские навыки и умение самостоятельно принимать решения; способность эффективно работать в команде.

В качестве примера приводим расчет критерия «Познавательная активность студентов», результаты которого представлены в табл. 3.

Пример расчета критерия «Лидерские навыки и умение самостоятельно принимать решения» представлен в табл. 4.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ результатов данного опроса респондентов позволяет сделать вывод, что согласно методу анализа иерархий

ранжирование методов, используемых в процессе обучения студентов (специальность «Таможенное дело»), демонстрирует лидерство интерактивных и активных методы обучения. Методика индивидуализации обучения в процессе формирования эмоциональной компетентности учащихся предусматривает гармоничное сочетание активных и интерактивных методов обучения с репродуктивными методами. Данная методика предполагает организацию самостоятельной (аудиторной) работы студентов в малых группах. Нами разработано учебно-методическое обеспечение процесса подготовки студентов, (специальность «Таможенное дело») в Самарском государственном техническом университете, включающее вариативные задания, разработанные на основе контекстного подхода и методики индивидуализации обучения в техническом вузе [14, 15, 16]. Также в учебно-методическое обеспечение входит программа обучающего тренинга по формированию эмоциональной компетентности должностных лиц таможенных органов.

Таблица 3

Расчет критерия «Познавательная активность студентов»

| Познавательная активность студентов | Использование активных методов обучения (проблемная лекция, дидактические игры, кейс-метод, тренинг) | Использование интерактивных методов обучения (имитационные игры, метод проектов, мозговой штурм) | Использование цифровых технологий (асинхронное электронное обучение, мультимедиа-проект, виртуальная экскурсия) | Мастер-классы, проводимые должностными лицами таможенных органов или представителями организаций — участников ВЭД | Компоненты собственного вектора | Нормированные оценки | Расчет λ_{\max} |
|---|--|--|---|---|---------------------------------|----------------------|-------------------------|
| Использование активных методов обучения (проблемная лекция, дидактические игры, кейс-метод, тренинг) | 1,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 2,06 | 0,44 | 0,95 |
| Использование интерактивных методов обучения (имитационные игры, метод проектов, мозговой штурм) | 0,50 | 1,00 | 3,00 | 3,00 | 1,46 | 0,31 | 1,14 |
| Использование цифровых технологий (асинхронное электронное обучение, мультимедиа-проект, виртуальная экскурсия) | 0,33 | 0,33 | 1,00 | 2,00 | 0,69 | 0,15 | 1,10 |
| Мастер-классы, проводимые должностными лицами таможенных органов или представителями организаций — участников ВЭД | 0,33 | 0,33 | 0,50 | 1,00 | 0,49 | 0,10 | 0,93 |
| Σ | 2,17 | 3,67 | 7,50 | 9,00 | 4,69 | 1,00 | 4,12 |

Составлено авторами.

Таблица 4

Расчет критерия «Лидерские навыки и умение самостоятельно принимать решения»

| Лидерские навыки и умение самостоятельно принимать решения | Использование активных методов обучения (проблемная лекция, дидактические игры, кейс-метод, тренинг) | Использование интерактивных методов обучения (имитационные игры, метод проектов, мозговой штурм) | Использование цифровых технологий (асинхронное электронное обучение, мультимедиа-проект, виртуальная экскурсия) | Мастер-классы, проводимые должностными лицами таможенных органов или представителями организаций — участников ВЭД | Компоненты собственного вектора | Нормированные оценки | Расчет λ_{\max} |
|---|--|--|---|---|---------------------------------|----------------------|-------------------------|
| Использование активных методов обучения (проблемная лекция, дидактические игры, кейс-метод, тренинг) | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 0,50 | 1,19 | 0,27 | 1,07 |
| Использование интерактивных методов обучения (имитационные игры, метод проектов, мозговой штурм) | 0,50 | 1,00 | 2,00 | 0,50 | 0,84 | 0,19 | 1,04 |
| Использование цифровых технологий (асинхронное электронное обучение, мультимедиа-проект, виртуальная экскурсия) | 0,50 | 0,50 | 1,00 | 0,33 | 0,54 | 0,12 | 0,97 |
| Мастер-классы, проводимые должностными лицами таможенных органов или представителями организаций — участников ВЭД | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 1,00 | 1,86 | 0,42 | 0,98 |
| Σ | 4,00 | 5,50 | 8,00 | 2,33 | 4,43 | 1,00 | 4,07 |

Составлено авторами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Рожкова А.Ю. О приоритете социального управления кадровым потенциалом таможенных органов в условиях формирования интеллектуальной таможни // Академический Вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. — 2020. — № 3 (40). — С. 44–50.
2. Холостякова Е.А. Вопросы формирования кадрового потенциала таможенных органов // Таможенная политика России на Дальнем Востоке. — 2014. — № 1 (66). — С. 83–90.
3. Чижиков С.М. О новых компетенциях должностных лиц таможенных органов в контексте профессиональных стандартов Всемирной таможенной организации и Стратегии развития таможенной службы России до 2030 года // Ученые записки Санкт-Петербургского имени В.Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии. — 2020. — № 4 (76). — С. 118–121.
4. Трубицын К.В., Калмыкова О.Ю. Активная кадровая политика как инструмент профилактики профессионального стресса должностных лиц таможенных органов // Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами: Сборник научных трудов III Всероссийской научной конференции (Самара, 20 апреля 2021 года) / отв. ред. Н.В. Соловова. — Самара: Изд-во СНИЦ РАН, 2021. — С. 58–63.
5. Трубицын К.В., Калмыкова О.Ю. Интервенции стресс-менеджмента на организационном уровне в таможенных органах // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — № 1 (52). — С. 80–88.
6. Белоусова Т.И. Аспекты формирования профессиональных компетенций при подготовке специалистов для таможенных органов // Таможенная политика России на Дальнем Востоке. — 2015. — № 3 (72). — С. 62–78.
7. Белоусова Т.И., Антонова Е.И. Значение интерактивных образовательных технологий в подготовке специалистов таможенного вуза // Таможенная политика России на Дальнем Востоке. — 2014. — № 2 (67). — С. 79–87.
8. Женжеруха Р.И. Опыт-экспериментальная проверка эффективности социально-психологического тренинга как средства формирования социокультурной компетентности специалистов таможенных служб // Вестник Калининградского юридического института МВД России: Научно-теоретический журнал. — Калининград: Калининградский ЮИ МВД России. — 2011. — № 2 (24). — С. 176–180.
9. Алдохина А.А. Основные теоретические аспекты формирования коммуникативной компетенции специалистов сферы «Таможенное дело» // Преподаватель XXI век. — 2015. — № 4. — С. 69–74.
10. Алексеева Л.Н., Хапиллин А.Ф. Факторы эффективности профессионального обучения должностных лиц таможенных органов // Таможенная политика в условиях трансформации российской экономики: реалии, проблемы, противоречия: Межвузовский сборник научных трудов слушателей, молодых ученых. — Ростов н/Д: РТЭУ (РИНХ), 2004. — С. 34–45.
11. Сергеев И.В. Профессиональные компетенции обучающихся по специальности «Таможенное дело» и инновационные подходы к оценке уровня их сформированности // Профессиональные компетенции обучаемых Российской таможенной академии и роль инновационных образовательных технологий в их формировании: сборник материалов учебно-методического сбора руководителей и научно-педагогического персонала 17–18 октября 2012 г. — М.: Изд-во Российской таможенной академии, 2013.
12. Байкина Н.В., Лившиц М.Ю., Михелькевич В.Н. Синергетика междисциплинарных знаний в технологической подготовке специалистов таможенного дела в техническом вузе // Синергетика природных, технических и социально-экономических систем: Сб. трудов 22-й Междунар. конф. — 2014. — С. 152–157.
13. Хлевная Е.А., Киселева Т.С. Эмоциональный интеллект руководителя в бизнес-процессах организации: монография. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 259 с.
14. Калмыкова О.Ю., Трубицын К.В., Горбунова Ю.Н., Коновалова В.Г., Маслобойникова Н.В. Профессиональная этика должностных лиц таможенных органов: учеб. пособие. — Самара: ФГБОУ ВО СамГТУ, 2019. — 146 с.
15. Калмыкова О.Ю. Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление конфликтами и стрессами в таможенных органах»: учебное пособие. — Самара: ФГБОУ ВО СамГТУ, 2016. — 162 с.
16. Коновалова В.Г., Калмыкова О.Ю., Трубицын К.В., Митрофанова А.Е. Управление конфликтами и стрессами в таможенных органах: учеб. пособие. — М.: Проспект, 2020. — 224 с.

REFERENCES

1. Rozhkova A.Yu. On the priority of social management of the personnel potential of customs authorities in the conditions of the formation of intellectual customs // Academic Bulletin of the Rostov Branch of the Russian Customs Academy. 2020. No. 3 (40). pp. 44–50.
2. Holostyakova E.A. Issues of formation of personnel potential of customs authorities // Customs policy of Russia in the Far East. 2014. No. 1 (66). pp. 83–90.
3. Chizhikov S.M. On new competencies of customs officials in the context of the professional standards of the World Customs Organization and the Strategy for the Development of the Customs Service of Russia until 2030 // Uchenye zapiski St. Petersburg named after V.B. Bobkov branch of the Russian Customs Academy. 2020. No. 4 (76). pp. 118–121.
4. Trubitsyn K.V., Kalmykova O.Yu. Active personnel policy as a tool for the prevention of professional stress of customs officials // Innovative strategies for human resource management: Collection of scientific papers of the III All-Russian Scientific Conference (Samara, April 20, 2021) / ed. ed. N.V. Solovova. — Samara: Publishing House of the SNC RAS, 2021. P. 58–63.
5. Trubitsyn K.V., Kalmykova O.Yu. Stress management interventions at the organizational level in customs authorities // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2021. No. 1 (52). pp. 80–88.
6. Belousova T.I. Aspects of Formation of Professional Competences in the Training of Specialists for Customs Authorities // Customs Policy of Russia in the Far East. 2015. No. 3(72). pp. 62–78.
7. Belousova T.I., Antonova E.I. The value of interactive educational technologies in the training of specialists of a customs university // Customs policy of Russia in the Far East. 2014. No. 2 (67). pp. 79–87.
8. Zhenzherukha R.I. Pilot-experimental verification of the effectiveness of socio-psychological training as a means of forming the socio-cultural competence of customs specialists // Bulletin of the Kaliningrad Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia: Scientific and Theoretical Journal. — Kaliningrad: Kaliningrad YuI of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2011. No. 2 (24). pp. 176–180.
9. Aldokhin A.A. The main theoretical aspects of the formation of the communicative competence of specialists in the field of “Customs” // Lecturer XXI century. 2015. No. 4. pp. 69–74.
10. Alekseeva L.N., Khapilin A.F. Factors of effectiveness of professional training of customs officials // Customs policy in the

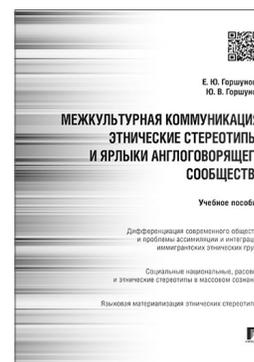
- context of the transformation of the Russian economy: realities, problems, contradictions: Interuniversity collection of scientific papers of students, young scientists. — Rostov n /D: RTEU (RINH), 2004. S. 34–45.
11. Sergeev I.V. Professional competencies of students in the specialty “Customs” and innovative approaches to assessing the level of their formation // Professional competencies of students of the Russian Customs Academy and the role of innovative educational technologies in their formation: a collection of materials for educational and methodological collection of leaders and scientific and pedagogical staff 17- October 18, 2012 — М.: Publishing House of the Russian Customs Academy, 2013.
 12. Baikina N.V., Livshits M.Yu., Mikhelkevich V.N. Synergetics of interdisciplinary knowledge in the technological training of customs specialists in a technical university // Synergetics of natural, technical and socio-economic systems: Sat. Proceedings of the 22nd Intern. conf. — 2014. S. 152–157.
 13. Khlevnaya E.A., Kiseleva T.S. Emotional intelligence of the leader in the business processes of the organization: monograph. — М.: INFRA-M, 2019. — 259 p.
 14. Kalmykova O.Yu., Trubitsyn K.V., Gorbunova Yu.N., Kononova V.G., Masloboynikova N.V. Professional ethics of officials of customs authorities: textbook. allowance. — Samara: FGBOU VO SamGTU, 2019. — 146 p.
 15. Kalmykova O.Yu. Fund of evaluation funds for the discipline “Management of conflicts and stress in the customs authorities”: textbook. — Samara: FGBOU VO SamGTU, 2016. — 162 p.
 16. Kononova V.G., Kalmykova O.Yu., Trubitsyn K.V., Mitrofanova A.E. Management of conflicts and stresses in the customs authorities: textbook. allowance. — М.: Prospekt, 2020. — 224 p.

Горшунова Е.Ю., Горшунов Ю.В.

МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАЦИЯ, ЭТНИЧЕСКИЕ СТЕРЕОТИПЫ И ЯРЛЫКИ АНГЛОГОВОРЯЩЕГО СООБЩЕСТВА

М.: Проспект, 2022, 112 с.

Учебное пособие посвящено актуальным социальным, культурным и социокультурным проблемам современного англоговорящего сообщества, связанным с осознанным и неосознанным, нередко спонтанным использованием в речевом общении многообразных этнических стереотипов и ярлыков, которые бытуют в массовом сознании представителей англоязычного мира. Акцент сделан на стереотипы и ярлыки американского социума. Авторы стремились представить их в многообразии форм и контекстов использования в процессе коммуникации.



Шиманская В., Карпов Н.

КОМАНДНАЯ РАБОТА: ЗАПУСК ПРОЕКТА ЛЮБОЙ СЛОЖНОСТИ

М.: Альпина Паблицер, 2021, 176 с.

В жизни, как в компьютерной игре, проходить квест в одиночку сложно, а иногда просто невозможно. Гораздо эффективнее подобрать команду, в которой у каждого есть свой талант и своя зона ответственности, и вместе идти к цели.

Виктория Шиманская и Никита Карпов, эксперты в области психологии и развития эмоционального интеллекта, адаптировали проверенные бизнес-методики и техники к подростковым реалиям и показали, как с их помощью можно прокачать один из самых востребованных навыков — умение работать в команде. Из этой книги вы узнаете, как:

- распределить роли и подобрать подходящих участников в команду;
- четко и понятно ставить задачи и сроки;
- разрешать конфликты и находить общий язык с людьми разных темпераментов;
- вдохновлять и вести за собой в трудные времена.

Эта книга будет особенно полезна школьникам, потому что учеба в школе — это один большой проект. И реализовывать его с командой единомышленников гораздо интереснее.

