

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/kursovaya-rabota/110046>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Административное право

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ОБЗОР НАУЧНЫХ ИСТОЧНИКОВ И НОРМАТИВНО ПРАВОВОЙ БАЗЫ ПО ТЕМЕ «МЕТОДЫ ПООЩРЕНИЯ И ПРИНУЖДЕНИЯ В ОТНОШЕНИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННОГО ОРГАНА РФ 5

1.1. Научные источники 5

1.2. Нормативно-правовая база 7

ГЛАВА 2. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОТОРЫЕ ВОЗНИКАЮТ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ МЕТОДОВ ПООЩРЕНИЯ И ПРИНУЖДЕНИЯ В ОТНОШЕНИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННОГО ОРГАНА РФ. 14

2.1. Методы поощрения таможенных органов 14

2.2. Методы принуждения, как способ совершенствования деятельности таможенных органов 20

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 24

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 26

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Существует точка зрения, согласно которой, для того чтобы эффективно управлять сотрудниками – нужно понимать их мотивацию. Можно ли применять данную стратегию в рамках управления таможенной сферой? Как представляется, это возможно. Важно лишь понимать, что этого недостаточно и помимо мотивации на трудовое поведение оказывают влияние и методы принуждения. Существующая теория «кнути и пряника» лучше всего описывают методы поощрения и принуждения. Это происходит по той причине, что сама по себе мотивация, как модель, не учитывает индивидуальные различия типов работников и по этой причине, не смотря на ее разнообразие методов не может найти индивидуальный подход к каждому.

По этой причине, эффективная в практическом плане модель мотивации будет представлять собой симбиоз положений различных теорий мотивации, которые имеют отношение к месту, условиям и системе. Что касается методов принуждения – они могут быть определены единогласно и представлены в виде административного воздействия на должностных лиц таможенных органов.

Существует ряд особенностей в деятельности таможенных органов, что влияет на методы мотивации с учетом того, к какой категории персонала относится то или иное лицо (федеральный государственный гражданский служащий (ФГГС), сотрудник, работник бюджетной сферы). При этом, важную роль играет тот факт, что мотивация должностных лиц таможенных органов в меньшей мере основывается на денежном вознаграждении и в большей мере связана с мотивацией и стимулами не денежного характера.

Ввиду того обстоятельства, что на современном этапе нужна система мотивации, отвечающая современным требованиям и тенденциям данная тема исследования является актуальной и требует дополнительного анализа.

В рамках данного исследования предпринята попытка рассмотреть существующие методы поощрения и принуждения, в отношении должностных лиц таможенных органов РФ, как способ совершенствования управления в системе таможенных органов, снижения уровня коррупции и развития таможенной системы.

Объект исследования. Методы поощрения и принуждения в системе налоговых органов.

Предмет исследования. Нормативно правовая документация и научная литература по вопросам исследования методов поощрения и принуждения в системе таможенных органов.

Цель исследования. Рассмотреть существующие методы поощрения и принуждения в отношении должностных лиц таможенного органа РФ

Задачи:

- Осуществить анализ теоретических исследований по данной теме;
- Рассмотреть нормативно-правовую документацию по вопросам осуществления методов поощрения и принуждения в РФ;
- Рассмотреть коррупцию, как существующую проблему в системе таможенных органов, а также определить методы поощрения и принуждения для решения указанной проблемы.

ГЛАВА 1. ОБЗОР НАУЧНЫХ ИСТОЧНИКОВ И НОРМАТИВНО ПРАВОВОЙ БАЗЫ ПО ТЕМЕ «МЕТОДЫ ПООЩРЕНИЯ И ПРИНУЖДЕНИЯ В ОТОШЕНИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННОГО ОРГАНА РФ

1.1. Научные источники

На современном этапе в системе правоохранительных органов особое место отведено таможенным органам. И это не случайно, ведь в данном случае речь идет о деятельности в сфере экономических преступлений, а это касается развитие и благополучия всего государства в целом.

По мнению Г. М. Мусаева, именно данное обстоятельство привело к расширению диапазона правоприменительной деятельности таможенных органов в сфере производства по делам, которые касаются административных правонарушений. Помимо нарушений существующих правил к их ведению также относится расследование дел, которые касаются налогов и сборов, охраны и интеллектуальной собственности, установленного порядка управления. Административные правонарушения, как и иные административно-юрисдикционные производства, имеют непосредственное отношение к определенным мерам принуждения. При этом диапазон таких правонарушений достаточно широк, что предусматривает наличие определенных знаний от должностных лиц таможенных органов, способности назначить разные экспертизы и сформулировать соответствующие вопросы эксперту, принять решение о приостановлении выпуска товаров, продлении срока проведения проверки, о применении формы таможенного контроля. При этом, мнения авторов в вопросе борьбы с правонарушениями расходятся. Так, в некоторых трудах говорить о том, что совершенствование системы таможенных органов возможно прежде всего при помощи методов поощрения, как мотивационных мер. В этом случае речь идет о раскрытии кадрового потенциала, а именно создания условий, которые будут способствовать стимулированию деятельности сотрудников, работающих в коллективе.

Рассматривая научную литературу, следует отметить, что одна из первых попыток определения кадрового потенциала должностных лиц таможенных органов была предпринята М. В. Медведевой в курсе лекций по дисциплине «Экономика таможенного дела». По мнению автора, «под человеческим потенциалом понимается способность сотрудников таможенных органов эффективно использовать и своевременно выполнять возложенные на них задачи в изменяющейся внешней и внутренней среде» .

С учетом представленного определения можно сделать вывод о том, кадровый потенциал определяется такими факторами, как численность сотрудников таможни, стаж работы и средний возраст, уровень образования, квалификация и заинтересованность в полученных результатах. На современном этапе необходимо закрепить определение «кадровый потенциал таможенных органов» на законодательном уровне, поскольку современный мир вступил в новый этап своего развития — становление глобального информационного общества.

Н.П. Михеева и В. А. Плотников в своем исследовании «внедрение системы менеджмента качества таможенных услуг» отмечают, что эффективность деятельности таможенных органов должна оцениваться через внедрение системы менеджмента качества оказываемых таможенных услуг. Они считают, что одной из главных целей повышения качества таможенной деятельности является повышение качества услуг, которые предоставляют таможенные органы . Тем не менее, на современном этапе теоретические основы управления качеством таможенных услуг недостаточно развиты, не предусмотрено нормативное понятие «государственные услуги в сфере таможенного дела» и единый доктринальный подход к пониманию их правовой природы и содержания. Отсутствует классификация таможенных услуг, а также перечень услуг, оказываемых таможенными органами, предусмотренных нормативными правовыми актами Федеральной таможенной службы России. Кроме того, нет четкого различия между таможенными службами и таможенными функциями.

Н.П. Михеева и В. А. Плотников справедливо отмечается, что при оценке эффективности административно-управленческого потенциала таможенной службы необходимо разложить общую эффективность на составляющие в разрезе структурных подразделений таможни, отдельных направлений и механизмов деятельности (стратегии, программы, проекты, функции, технологии, методы). Однако основной задачей является анализ эффективности работы каждого подразделения таможенной службы, как в отдельности, так и в их взаимодействии, с точки зрения наращивания сил для достижения целей таможенной политики и таможенного администрирования .

1.2. Нормативно-правовая база

В качестве основного нормативно-правового документа, который регулирует деятельность должностных

лиц таможенного органа выступает Таможенный кодекс Евразийского экономического союза, помимо которого существуют федеральные законы, указы и международные соглашения по тем или иным вопросам. В частности, действуют федеральные законы от 27 ноября 2010 года № 311 - ФЗ «О таможенном регулировании в Российской Федерации», от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 21 июля 1997 года № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации». Ни один из представленных источников не имеет определение понятия кадрового потенциала таможенных органов. Как представляется, данное понятие необходимо закрепить в Федеральном законе от 21 июля 1997 года № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации». Сделать это целесообразно в статье 3 «Должностные лица таможенных органов».

Для более четкого понимания сути проблемы необходимо сначала понять, что такое персонал таможенных органов. Кадрами, то есть кадрами и сотрудниками таможенных органов, являются все работники, работающие в таможенных органах и занимающие должности служащих, федеральных государственных служащих и работников бюджетной сферы. Служащие и федеральные государственные служащие таможенных органов являются должностными лицами. Что касается сотрудников таможенных органов, то они не выступают в качестве должностных лиц таможенных органов или государственных служащих, а являются кадровыми сотрудниками таможенных органов.

1. . "Таможенный кодекс Евразийского экономического союза" (приложение N 1 к Договору о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза) // Официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 12.04.2017
2. Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 24.04.2020) "О противодействии коррупции" // "Собрание законодательства РФ", 29.12.2008, N 52 (ч. 1), ст. 6228,
3. Федеральный закон от 27.11.2010 N 311-ФЗ (ред. от 28.11.2018) "О таможенном регулировании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020). // "Российская газета", N 269, 29.11.2010,
4. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 16.12.2019) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // "Парламентская газета", N 140-141, 31.07.2004,
5. Федеральный закон от 21.07.1997 N 114-ФЗ (ред. от 16.12.2019) "О службе в таможенных органах Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020) // "Собрание законодательства РФ", 28.07.1997, N 30, ст. 3586,
6. Алиева Г. А. Некоторые вопросы взаимодействия следователя и оперативных сотрудников при расследовании взяточничества и коммерческого подкупа в ЖКХ // Экономика. Право. Общество. - 2016. - № 1 (5). - С. 55-60.
7. Баслаев С. И. Основные направления противодействия коррупции в Российской Федерации // Экономика. Право. Общество. - 2016. - № 1 (5). - С. 75-83.
8. Деничев А.А. Понятие и источники предпринимательского права в Российской Федерации // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2011. № 3. С. 101—106.
9. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. - М.: Евразийский открытый институт, 2017. - 264 с.
10. Илюхина С.С. Взаимодействие таможни и бизнеса: вопросы логистики. Экономика и современный менеджмент: теория и практика / С.С. Илюхина. - Новосибирск: СибАК, 2014. - с. 82-87
11. Крикова Н. И. Понятие должностных преступлений, совершаемых в таможенной сфере // Экономика. Право. Общество. - 2016. - № 2 (6). - С. 58-65.
12. Крюкова Н. И., Халиков Ф. З. Проблемы квалификации служебного подлога // Экономика. Право. Общество. - 2016. - № 1 (5). - С. 68-74.
13. Социально-экономическое развитие в современном мире: проблемы и направления : монография / под ред. М. И. Абакарова. - Махачкала, 2015.
14. Сулюков М. В., Шелыгина Н. П., Карташова К. С. Анализ методов мотивации должностных лиц и работников бюджетной сферы таможенных органов // Таможенное дело. 2016. № 2. С. 118-121.
15. Селантьева М.В. Роль трудового творческого потенциала в обеспечении эффективности профессиональной деятельности служащих // Научные проблемы гуманитарных исследований. - 2015. - № 3. - С. 24.
16. Титова Н.К. Основные способы (виды) защиты прав человека и гражданина Российской Федерации /Н.К. Титова, 2015. - с. 16-20
17. Черныш А.Я., Анисимов Е.Г., Баранова А.В. и др. Основы экономики таможенного дела: учебное пособие / Черныш А.Я., Анисимов Е.Г., Баранова А.В. и др. - М.: Изд-во Российской таможенной академии, 2015. - С. 20

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/110046>