

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ МОТИВАЦИИ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ

Ширяева Наталья Олеговна

студент, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, РФ, г. Белгород

Задорожная Екатерина Андреевна

студент, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, РФ, г. Белгород

Немченко Ольга Анатольевна

научный руководитель, канд. экон. наук, доцент, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, РФ, г. Белгород

Мотивация – это процесс побуждения себя и других к работе с целью достижения личных целей и задач организации. Процессы мотивации и стимулирования являются очень важной частью любой системы. Таможенные органы также представляют собой систему взаимосвязей между руководителями и подчиненными, таким образом, вопрос мотивации и стимулирования в равной степени связан с таможенной структурой. В функционировании таможенной системы главная роль принадлежит отношениям, формирующимся в процессе работы.

Таможенные служащие, в рамках своей трудовой деятельности, обеспечивают соблюдение законодательства Российской Федерации, укрепляют общественный и государственный строй, реализуют общенациональные интересы, обеспечивают экономическую безопасность РФ, участвуют в разработке мер экономической политики и многое другое.

Особенности деятельности работников таможенных органов, перечисленные выше, говорят о важности повышения их трудовой мотивации. Только научно-обоснованный, последовательный процесс построения системы мотивации и стимулирования работников таможенной сферы, оказывающий влияние на мотивированное поведение работников таможенных органов и опирающийся на современные концепции мотивации, сможет сохранить стабильность коллектива, упростить процесс адаптации и обеспечить качественное выполнение своих обязанностей сотрудниками таможенных органов.

Трудовую мотивацию можно рассматривать как в статике, так и в динамике. Статика представляет собой общий уровень трудовой мотивации и фиксированный состав трудовой мотивации. Во втором варианте смысл заключается в изменении состава мотивации и динамики уровня трудовой мотивации, например, переход с низкого на средний, со среднего на высокий. Поэтому можно сказать, что мотивация рассматривается как процесс.

Мотивация труда – это стимулирование, побуждение сотрудника к эффективной трудовой деятельности. Процесс трудовой мотивации представляет собой цикл. Каждый из циклов оказывает влияние на мотивы работы, он их может усиливать или ослаблять. Если вознаграждение увеличивается, оценка работы справедлива, а сотрудник морально поощряется, то его мотивация повышается, и наоборот [7, с.130].



Рисунок 1. Процесс мотивации труда

К формам мотивации в таможенной системе относятся:

- нормативные – побуждают человека к конкретному поведению с помощью объяснения, убеждения и личных образцов для подражания и систем мотивации;
- принудительные – использование полномочий руководителя, с целью принудить сотрудника выполнять те или иные указания, предупреждение сотрудника об ухудшении потребностей в случае несоблюдения работником соответствующих требований и наложение руководителем дисциплинарных взысканий.

Система мотивации сотрудников должна быть гибкой и строиться на основе анализа потребностей персонала. При этом учитывать профессиональные и возрастные особенности сотрудников. В свою очередь, каждый сотрудник должен знать, за что его вознаграждают или наказывают в организации, поэтому необходимо наличие четких критериев оценки работы сотрудников:

1. скорость совершения таможенных операций при ввозе товаров в Российскую Федерацию и вывозе товаров из Российской Федерации, а также сокращение издержек заинтересованных лиц при совершении таможенных операций;
2. своевременность и полнота поступления таможенных платежей;
3. эффективность противодействия преступлениям и административным правонарушениям [1].

Комплексом материальных и нематериальных воздействий, призванных формировать эффективную трудовую и производственную деятельность работников путем принуждения, вознаграждения и стимулирования, является стимулирование труда.

Серьезной проблемой управления является разрыв между мотивацией и конечным результатом работы. В процессе управленческой деятельности частым вопросом выступает правильный выбор подхода к оценке результатов работника и размеров его поощрения, ведь здесь возможно несколько вариантов развития событий. Если полагаться только на результаты деятельности для поощрения сотрудников, то можно дестимулировать сотрудников с низкими результатами, но с высокими затратами на рабочую силу, а если награждать работников, не учитывая итоговых результатов деятельности, то есть в прямой зависимости от их мотивации, то может произойти понижение результативности и эффективности недостаточно замотивированных сотрудников, которые являются работоспособными в рабочем плане. Решение данной проблемы часто не является очевидным.

В дополнение к общим проблемам мотивации и стимулирования рабочей силы у таможенных органов также возникают вопросы, связанные с особенностями деятельности. Первой

проблемой будет являться заработная плата федеральных государственных служащих в территориальных органах.

Так как ее показатели ниже даже средней заработной платы банковско-кредитных секторов.

Рост интенсивности и сложности труда – вторая не менее актуальная проблема. Она связана с внедрением усовершенствованных продуктов, программ и технологий в таможенную деятельность, а это приводит, в свою очередь, к оттоку квалифицированных сотрудников.

Для обеспечения эффективного материального стимулирования труда необходимо модернизировать систему стимулирования, изменить систему управления персоналом, которая существует на данный момент в ФТС России. Существует несколько способов повысить мотивацию сотрудников таможенной службы для результативной работы:

1. Перемещение кадров – между структурными подразделениями осуществляется регулярный обмен кадрами.
2. Расширение должностных обязанностей – предоставление сотрудникам возможности для самореализации и самооценки посредством распределения полномочий.
3. Реструктуризация работы – изменение функций в органах государственной службы с целью анализа и четкого определения требуемых должностей и задач.
4. Структура должностей и ее оценка – долгосрочные изменения в структуре заработной платы. Основное внимание в структуре управления уделяется показателям качества, а структура компетенций используется для стимулирования организационного развития для целенаправленной выплаты премий.
5. Решение проблем в рабочих группах – создание многофункциональных рабочих групп для выяснения повседневных проблем в такой группе.
6. Индивидуальное развитие и дополнительная подготовка.
7. Обучение и развитие – переориентация обучения с имеющегося на более широкий спектр вопросов профессионального развития.

- Для обеспечения эффективного материального стимулирования труда необходимо модернизировать систему стимулирования, изменить систему управления персоналом, которая существует на данный момент в ФТС.

- Также необходимо искать новые, имеющие большую эффективность способы оплаты труда и выдачи премий.

- Основным элементом системы мотивации является материальное вознаграждение сотрудников. Однако материальная заинтересованность не является приоритетной. Она в обязательном порядке должна дополняться другими формами вознаграждения и мотивации.

Необходимой инновацией повышения квалификации является формирование в органах власти «корпоративного университета», который будет функционировать путем взаимодействия образовательных учреждений и кадровых служб таможни.

Создание в государственных органах «корпоративного университета» является необходимым нововведением, которое будет повышать квалификацию сотрудников. Он будет функционировать путем взаимодействия образовательных учреждений и кадровых служб таможни. Корпоративный университет – это подразделение организации, призванное выполнять образовательные и развивающие функции персонала. Оно должно обновлять, накапливать и распространять передовой корпоративный опыт для сотрудников [6].

Предлагается внедрение зарубежного опыта обучения государственных служащих с целью повышения мотивации:

- формирование стратегического системного мышления и развитие лидерских качеств обучение руководителей;

- ротация внутри организации, в том числе и в территориальных органах;
- привлечение индивидуальных наставников.

Диверсификация социального пакета служащих является одной из форм повышения трудовой мотивации. Это означает предоставление выбора в допустимых пределах дополнительных вознаграждений, в наибольшей мере отвечающих их потребностям.

Таким образом, подводя итоги всему вышесказанному, можно сделать вывод о том, что деятельность персонала во многом зависит от профессиональных способностей работников и от их способностей к достижению целей организации, в которой они работают. Основным фактором, влияющим на развитие таких способностей, является мотивация. Правильное использование методов мотивации и стимулирования является неотъемлемой частью эффективности труда.

Формирование государственной службы нового типа тесно связано с совершенствованием ее кадрового состава. А значит, одной из важных задач является – обеспечение для государственных служащих таких условий для трудовой мотивации, которые будут их: стимулировать, дисциплинировать, способствовать творческой и профессиональной реализации, воспитывать этические принципы и нравственные ценности служебной деятельности, что, конечно, повысит ответственность и результативность российской государственной службы.

Список литературы:

1. О таможенном регулировании в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 16.04.2022г. № 289-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».
2. Бекирова, М.Г. Мотивация как процесс трудовой деятельности / М.Г. Бекирова // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2015. – № 2(74). – С. 27.
3. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование персонала [Текст] / И.В. Доронина // Учебное пособие. – 2005. – С. 262.
4. Ковалева М.А. Проблемы мотивации и стимулирования в профессиональной деятельности государственных служащих [Текст] / М.А. Ковалёва // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2005. – № 2. – С. 66-74.
5. Османова, Е.В. Пути совершенствования мотивации трудовой деятельности в таможенных органах [Текст] / Е.В. Османова // Молодой ученый. – 2016. – № 26 (130). – С. 371-373.
6. Романов М.М. Корпоративный университет – эффективный инструмент развития персонала в организации [Текст] / М.М. Романов / Вестник евразийской науки. 2015. № 2. С. 130-133.
7. Суетов, А.К. Мотивация как процесс трудовой деятельности [Текст] / А.К. Суетов // Экономика и управление в XXI веке. – 2015. – № 25. – С. 130-133.
8. Труфанова, Т.А. Проблема управления мотивацией труда в современных организациях [Текст] / Т.А. Труфанова, А.П. Воеводина // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 6. – С. 138-144.