

МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ В РАБОТЕ СОТРУДНИКОВ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

Бабынина Карина Александровна

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

Елисеев Владимир Михайлович

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

Аннотация. В статье рассмотрены особенности мотивационных факторов в деятельности таможенных органов. Дано объяснение актуальности изучения мотивации персонала таможенных органов в современных условиях развития таможенной службы. Также проведен анализ термина мотивации.

Ключевые слова: мотивация, мотивационные факторы, таможенные органы, сотрудники таможенных органов.

В современных условиях экономического давления на Российскую Федерацию, а также внедрения цифровых технологий в жизнедеятельность человека, особую значимость приобретает государственная профессиональная деятельность, в частности деятельность таможенных органов.

Одним из аспектов осуществления эффективной деятельности персонала таможенных органов стоит выделить мотивацию сотрудников данной сферы деятельности. В любой организации можно наблюдать прямую зависимость между мотивацией и эффективностью решения поставленных задач, качеством выполняемой работы, уровнем удовлетворенности персонала. Из этого следует, что мотивация является «причинной предпосылкой» результативности и эффективности трудовой деятельности сотрудников таможенных органов.

В связи с этим стоит провести анализ особенностей мотивации персонала таможенных органов.

С точки зрения таких исследователей, как В.М. Маслова [2], М. Мескон [3] и Р.А. Фатхутдинов [8] мотивацию следует рассматривать как «побуждение человека для эффективного выполнения задач и целей организации». В то же время А.Я. Кибанов [4], Дж.Л. Гибсон [1] и Н. Хилл [9] трактуют мотивацию как «внутренние силы индивида, которые направлены на повышение его усилий при столкновении с препятствиями».

В данном исследовании авторы придерживаются определения, которое было предложено В.В.

Травиным [7] и В.А. Спивак [6], в частности, мотивация – это «поведение человека, способное удовлетворить его потребности и направленное на определенную трудовую деятельность».

Таким образом, под мотивацией сотрудников таможенных органов следует понимать поведение сотрудника, определяющее его направленность, активность и устойчивость, способное побудить его к эффективной деятельности в таможенных органах с целью удовлетворения собственных потребностей.

Перед таможенными органами стоит первоначальная задача – достижение поставленных целей, а для этого необходимо, чтобы каждый сотрудник был вовлечен в трудовую деятельность, выполнял свою работу и получал определенный результат своей деятельности. Стоит отметить, что служба в таможенных органах носит специфический характер и имеет ряд особенностей, которое определяет различие мотивационных факторов в зависимости от категории персонала. Кроме того, мотивация сотрудников таможенных органов в большей мере основывается на нематериальной мотивации, а не на денежном вознаграждении.

Согласно теории мотивации Ф. Герцберга [5], к мотивационным факторам стоит отнести следующий ряд факторов: должность, значимость труда, признание, повышение ответственности, интерес к работе, возможность карьерного роста, успех на работе, достижения.

Мотивацию сотрудников таможенных органов также можно представить в виде совокупности материальных, моральных, идеологических и психологических факторов (рисунок 1). Данная совокупность отображает ценности сотрудников, их приверженность таможенной службе и поведение в трудовой деятельности.



Мотивационные факторы

- *Групповые факторы*
- *Факторы профессиональной деятельности*
- *Личностные факторы*
- *Социальные факторы*
- *Организационно-управленческие факторы*
- *Экономические факторы*

Рисунок 1. Мотивационные факторы

Стоит отметить, что кадровая политика российской таможенной службы предполагает реализацию эффективной мотивации персонала посредством применения систематизированных мотивационных механизмов для создания условий устойчивого развития таможенных органов Российской Федерации. На сегодняшний день изучение

мотивации сотрудников таможенных органов очень актуально, поскольку здесь отмечается специфичность, которая отличает ее от мотивации сотрудников любой негосударственной организации.

В первую очередь стоит указать на то, что мотивация в таможенных органах, как и в любой государственной структуре, базируется на административно-командной основе. Деятельность сотрудников регулируется жесткой нормативной регламентацией управления и трудовой дисциплины. Стоит сказать, что сотрудники таможенных органов реализует не свои собственные интересы, а интересы своего государства, поэтому здесь отмечается высокая степень ответственности персонала таможенных органов.

Таким образом, целесообразно отметить основные мотивационные факторы, которые характерны для сотрудников таможенных органов.

Таблица 2

Мотивационные факторы в работе сотрудников таможенных органов

Групповые факторы	Персонал таможенных органов объединен общей целью
Факторы профессиональной деятельности	создание благоприятных условий работы позволить «привязать» сотрудников коллективу и мотивировать их на продолжение своей работы
Личностные факторы	Предоставление права «личной подписи», личные поздравления с праздниками, нематериальное премирование позволяет сотруднику ощутить значимость своего собственного труда (и собственной личности) для компании (персонала)
Социальные факторы	Сотрудник таможенных органов стремится достичь высокого личного организационного социального статуса; стабильная и прозрачная система карьерного роста внушит сотруднику уверенность в возможности продвижения по определенному посту в будущем; адекватная и справедливая система оплаты труда персонала позволит сотрудникам удостовериться в справедливой системе оплаты их работы и последующего продвижения по службе
Организационно-управленческие факторы	Уровень автоматизированности производственных процессов; объем работы и гибкий график; политика в области качества предоставления услуг
Экономические факторы	Заработная плата сотрудников, соответствующая рыночной; премии за высокие результаты работы подразделения; вознаграждения за выслугу лет; дополнительные отпуска; доплата на питание; обеспечение спецодеждой и т.д.

Таким образом, на современном этапе развития таможенной системы становится актуальной необходимость создания нового механизма мотивационной системы, стимулирующей внедрение прогрессивных технологий, снижение социальной напряженности и увеличению показателей эффективности деятельности таможенных органов.

Список литературы:

1. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы. – Москва : ИНФРА-М, 2000.
2. Маслова В.М. Управление персоналом. – Москва : Юрайт, 2016.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – Москва : Вильямс, 2008.
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2015.
5. Мотивация к работе / Ф. Герцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снيدرман; пер. с англ. Д. А.

Куликов. – Москва: Вершина, 2007.

6. Спивак В.А. Личность и предприятие: факторы успешного взаимодействия (поведенческие основы управления персоналом). – Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербург. ун-та экономики и финансов, 2002.

7. Травин В.В., В.А. Дятлов. Основы кадрового менеджмента. – Москва : Дело, 2003.

8. Фатхутдинов Р.А. Организация производства. – Москва : ИНФРА-М, 2001.

9. Хилл Н. Думай и богатей. – Минск : Парадокс, 2012.