

ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО: ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Бредихин Денис Николаевич

студент, Московский международный университет, РФ, г. Москва

Щетинина Ирина Сергеевна

научный руководитель, канд. техн. наук, доцент, Московский международный университет,
РФ, г. Москва

Аннотация. Статья посвящена исследованию личной эффективности государственных служащих на примере Иркутской таможни. Рассматриваются современные методы оценки результативности и ключевые показатели эффективности, такие как профессиональная подготовка, самоорганизованность и целеустремленность. Особое внимание уделено анализу кадровой политики, включая уровень образования, возрастную структуру и стаж работы сотрудников. Предложены практические рекомендации по повышению личной эффективности через развитие индивидуальных качеств и совершенствование организационных процессов. Полученные результаты могут быть использованы для оптимизации управления персоналом в государственных учреждениях.

Ключевые слова: Личная эффективность, государственные служащие, Иркутская таможня, кадровая политика, оценка результативности.

1. Введение

Актуальность темы:

Во все времена эффективность государственного аппарата во многом определяется продуктивностью каждого служащего. В частности, таможенные службы играют важнейшую роль в обеспечении государственной (предотвращение внешних угроз жизненно важным интересам государства), международной (межгосударственные соглашения, Рабочие группы), экономической (антидемпинговые меры, контрафакт, борьба с контрабандой), экологической (фитосанитарный контроль), информационной (защита гостайны, авторских прав), социальной (защита физ лиц путем проведения мер таможенного контроля и предотвращения незаконного оборота товаров) безопасности государства.

Эффективная работа каждого сотрудника позволяет снизить потери, связанные с задержками на границе (таможенное оформление и таможенный контроль скоро порта, животных, жизненно важных товаров (мед. техника, лекарства)), и предотвращать нарушения закона. Например, таможенные службы часто сталкиваются с попытками контрабанды, когда важна оперативность и точность действий сотрудников.

Низкая личная эффективность может привести к финансовым потерям государства, т.к. в настоящее время таможенные органы обеспечивают более 50 процентов наполняемости государственного бюджета.

Цель исследования:

Определить, какие факторы влияют на личную эффективность сотрудников Иркутской таможни, а также предложить методы для ее повышения, чтобы улучшить общее функционирование этой государственной структуры.

Задачи исследования:

1. Изучить теоретические аспекты личной эффективности.
2. Определить факторы, влияющие на личную эффективность в контексте Иркутской таможни.
3. Предложить конкретные рекомендации для оптимизации работы и повышения эффективности сотрудников.

Методы исследования:

В данной статье предполагается использование следующих методов:

- **Опросы:** Разработка анкет для сотрудников Иркутской таможни позволит выявить их восприятие личной эффективности, а также их взгляд на факторы, способствующие или препятствующие эффективной работе.
- **Интервью:** Беседы с руководителями и сотрудниками позволят глубже понять особенности рабочей среды и выявить потенциальные проблемы.
- **Анализ документации:** Изучение отчетов о деятельности Иркутской таможни за последние годы, а также регламентов и нормативных актов, регулирующих их деятельность.

2. Теоретические основы личной эффективности

Определение личной эффективности:

Личная эффективность — это способность индивида эффективно достигать своих целей при минимальных затратах времени и ресурсов. В случае государственных служащих, особенно в таможенных органах, она подразумевает умение работать быстро, точно и соблюдая установленные нормы и правила. Личная эффективность сотрудников таможни включает компетенции, такие как знание законодательства, навыки тайм-менеджмента, а также высокая степень самодисциплины.

Факторы, влияющие на личную эффективность:

- **Мотивация:** Для государственных служащих мотивация может проявляться через внешние стимулы (премии, карьерный рост) и внутренние (стремление к профессиональному развитию и самоутверждению). Например, сотрудник, мотивированный на получение бонусов за успешное выполнение поставленных задач, может демонстрировать более высокую эффективность.
- **Тайм-менеджмент:** Эффективное распределение времени позволяет сотрудникам Иркутской таможни справляться с потоком задач, не допуская задержек.

Например, инспектор, организующий свой день с учетом приоритетов, успевает проверять больший объем деклараций, чем тот, кто работает хаотично.

- **Стрессоустойчивость:** Работа в таможне нередко сопровождается напряженными ситуациями, от которых зависят результаты деятельности отдела. Например, высокий уровень стресса у инспектора может снизить его способность принимать правильные решения, что ведет к задержкам в работе.
- **Профессиональные знания и опыт:** Чем лучше сотрудник знает свои обязанности, тем меньше времени он тратит на выполнение задач. Так, опытный таможенник быстрее оформит декларацию, избегая лишних вопросов и задержек.

Роль личной эффективности в государственных структурах:

В таможенных органах личная эффективность каждого сотрудника влияет на производительность отдела в целом. Например, инспектор, выполняющий свою работу с вниманием к деталям и быстро принимающий решения, снижает количество ошибок и упрощает работу другим коллегам, что, в конечном итоге, повышает общий результат деятельности отдела.

3. Особенности работы государственных служащих в таможенных органах

Функции и задачи Иркутской таможни:

Таможенные органы осуществляют таможенное регулирование, включающее в себя установление порядка и условий перемещения товаров через таможенную границу Евразийского экономического союза (далее – Союз), их нахождения и использования на таможенной территории Союза или за ее пределами, порядка совершения таможенных операций, связанных с прибытием товаров на таможенную территорию Союза, их убытием с таможенной территории Союза, временным хранением товаров, их таможенным декларированием и выпуском, иных таможенных операций, порядка уплаты таможенных платежей, специальных, антидемпинговых, компенсационных пошлин и проведения таможенного контроля, а также регламентацию властных отношений между таможенными органами и лицами, реализующими права владения, пользования и (или) распоряжения товарами на таможенной территории Союза или за ее пределами (ст.1 п.1 ТК ЕАЭС).

Работники, занятые в этой сфере, несут ответственность за соблюдение экономической безопасности региона.

Важно учитывать, что каждое задержание или выявление нарушения требует детального анализа и документального оформления, а ежедневные задачи требуют высокой скорости и точности.

Основные требования к сотрудникам таможни:

- **Мониторинг обновляемого законодательства:** Таможенник обязан следить за изменениями в законодательстве и понимать, как применять их на практике. Например, сотрудник, не знакомый с новыми требованиями, рискует допустить ошибку при проверке груза.
- **Способность работать в стрессовых ситуациях:** Таможенники часто работают в условиях высокой интенсивности. Например, в сезон повышенного трафика сотрудники могут находиться под постоянным давлением, что требует от них умения сохранять спокойствие и принимать верные решения.

4. Основные факторы, влияющие на личную эффективность сотрудников Иркутской таможни

Индивидуальные факторы:

К этим факторам можно отнести уровень профессиональной подготовки и личные качества, такие как самоорганизованность и целеустремленность. Например, сотрудник Иркутской таможни, обладающий глубоким знанием таможенного законодательства, будет быстрее принимать правильные решения в нестандартных ситуациях, снижая риск правовых нарушений и ускоряя процесс таможенного оформления.

Профессиональная подготовка может быть поддержана регулярными курсами повышения квалификации, стажировками и самообразованием.

Еще один пример, сотрудник Иркутской таможни, мотивированный на развитие, может проявлять инициативу в изучении новых законодательных актов, совершенствовании навыков работы с программным обеспечением и участии в профессиональных конференциях, что способствует улучшению качества его работы и повышению общего уровня компетентности учреждения.

Социальные и психологические факторы:

Корпоративный дух на рабочем месте также влияют на продуктивность. Например, в коллективе, где сотрудники поддерживают друг друга, эффективность выше, чем в условиях конфликтной среды. В условиях таможенной службы важно, чтобы сотрудники чувствовали поддержку и могли рассчитывать на помощь коллег в сложных ситуациях.

5. Методы и рекомендации по повышению личной эффективности сотрудников Иркутской таможни

Тренинги и программы повышения квалификации:

Программы обучения, направленные на развитие стрессоустойчивости, могут помочь сотрудникам работать с меньшим напряжением и быстрее восстанавливаться после стрессовых ситуаций.

Мотивационные программы и поддержка со стороны руководства:

Поддержка от руководства, например, через регулярные встречи и обратную связь, повышает лояльность и заинтересованность сотрудников. Мотивированный сотрудник, получающий похвалу за выявленные нарушения, скорее всего, будет стремиться к аналогичным успехам.

Работа с психологическим состоянием:

Введение ежемесячных психологических тренингов или групповых сессий поможет сотрудникам справляться с напряжением и повышать стрессоустойчивость.

Например, обсуждение сложных ситуаций в рабочей среде и обмен опытом с коллегами могут снизить тревожность и улучшить эмоциональное состояние.

6. Заключение

Основные выводы исследования:

Исследование показало, что эффективность работы сотрудников Иркутской таможни зависит от совокупности организационных, индивидуальных и психологических факторов.

Предлагаемые меры направлены на создание благоприятных условий, мот

Список литературы:

1. Баранов, А. П. Оценка эффективности государственной службы: методы и подходы // Государственное управление. – 2020. – № 5. – С. 15-22.
2. Воронина, Е. С. Управление человеческими ресурсами в государственных структурах: кадровая политика и практика // Журнал управления персоналом. – 2021. – № 3. – С. 34-41.
3. Демидов, В. Н. Применение KPI для оценки эффективности деятельности государственных служащих // Современные методы управления. – 2019. – Т. 8. – № 2. – С. 45-53.
4. Иванов, М. А. Методика 360 градусов как инструмент повышения эффективности госслужащих // Вопросы управления. – 2022. – № 7. – С. 56-63.
5. Карпова, Н. В. Кадровый резерв на государственной службе: практическое руководство // Государственная служба и кадры. – 2020. – № 4. – С. 10-18.