DOI: 10.17117/na.2017.01.02.306

Поступила (Received): 30.01.2017

<http://ucom.ru/doc/na.2017.01.02.306.pdf>**Быстрова А.Б.****Проблемы и особенности мотивации персонала
в таможенных органах Российской Федерации****Bystrova A.B.****Problems and features of motivation of staff
in customs authorities of the Russian Federation**

Мотивация персонала занимает далеко не последнее место в любой организации. В таможенных органах ориентация на эффективную деятельность имеет большое значение. В последние годы экономика нашей страны характеризовалась влиянием кризисных тенденций. Кроме того, происходили многочисленные изменения и нововведения в системе таможенных органов. Эти факторы напрямую затрагивают отношение сотрудника к занимаемой должности и к структуре, в которой он работает, в целом

Ключевые слова: мотивация, персонал таможенных органов, стимулирование труда, таможенный менеджмент, государственная служба

Быстрова Александра Борисовна

Студент

Северо-Западный институт управления
Российской Академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ
г. Санкт-Петербург, Средний пр., В.О., 57/43

Motivation is not the last place in any organization. The customs authorities focus on the efficient operation is very important. In recent years, the economy of the country was characterized by the influence of the crisis tendencies. In addition, there were numerous changes and innovations in the system of customs authorities. These factors directly affect the attitude of the employee to the position and the structure in which he works, in general

Key words: motivation, personnel of customs authorities, stimulation of labor, customs management, public service

Bystrova Aleksandra Borisovna

Student

North-Western institute of management of the RF
Presidential academy of national economy and
public administration
Saint-Petersburg, Sredniy ave., Vasilyevsky Island,
57/43

Несмотря на существование различных рекомендаций и тренингов, все еще многие руководители не имеют достаточных знаний в области управления персоналом. Данный пробел связан с тем, что термин «таможенный менеджмент» вошел в употребление относительно недавно и на сегодняшний день не существует его однозначного толкования [1, с.78]. Это приводит к нежелательным последствиям в профессиональной деятельности, вызывая текучку кадров, повышенный уровень конфликтности между сотрудниками, низкое качество выполнения должностных обязанностей. В конечном счете наблюдается

снижение эффективности деятельности не только конкретного человека, но и всей организации.

Мотивация и стимулирование персонала являются важнейшими факторами развития таких качественных характеристик как: дисциплинированность, старание, усердие, добросовестность и другие [4, с. 118]. Рассматривая трудовую сферу деятельности государственной службы, к которой относится служба в таможенных органах, можно выделить ряд особенностей, формирующих мотивационную составляющую в данной области.

Во-первых, деятельность сотрудников государственных органов можно охарактеризовать как общественно важную и социально полезную, направленную на поддержание интересов государства, а также обеспечение безопасности и стабильности внутри страны.

Во-вторых, должностные лица таможенных органов наделены большой ответственностью за последствия принимаемых ими решений и совершаемых действий.

В-третьих, деятельность лиц, занимаемых должности в государственных органах строго регламентирована нормативными документами.

В-четвертых, в деятельности персонала государственных органов прослеживается синтез интеллектуального и творческого потенциала личности для решения различных задач, что полностью удовлетворяет потребность сотрудника в самореализации.

В-пятых, кроме обычного продвижения по должности, служащим таможенных органов присваиваются специальные звания.

Другой характерной особенностью трудовой сферы государственной службы, а наряду с тем и большой проблемой, в том числе для мотивации сотрудников, является тот факт, что уровень оплаты труда персонала государственной сферы значительно ниже, чем в коммерческих организациях. Таким образом, финансовая составляющая мотивации практически теряет свою значимость. Небольшую стимулирующую роль могут играть только надбавка к окладу и социальные гарантии.

Наряду с проблемой оплаты труда, в таможенных органах существует и ряд сопутствующих негативных тенденций, которые плохо сказываются на мотивации сотрудников. Среди таких тенденций можно отметить резкое возрастание сложности и интенсивности труда, которое связано с внедрением новых технологий в сфере таможенного оформления. При этом, зарплаты сотрудников остаются на прежнем уровне, что вызывает непонимание и снижение стимула к повышению качества выполнения работы у высококвалифицированных кадров.

Существующую на сегодняшний день мотивационную систему в таможенных органах нельзя назвать гармоничной и действующей. Причиной этому служат многочисленные недоработки в области размера оплаты труда, повышения профессионализма сотрудников и улучшения технического оснащения рабочих мест. Кроме того, при детальном рассмотрении выявляется лишь формальное существование некоторых инструментов мотивации, не реализуемых на практике.

Для получения положительных результатов в области управления персоналом необходима реорганизация системы мотивации в таможенных органах. При совершенствовании данной системы необходимо учитывать факторы привлекательности профессии, а, следовательно, и степень мотивации к работе для разных групп сотрудников. Например, для молодых специалистов такими факторами являются получение опыта работы по специальности и карьерный рост. Для тех же, кто занимает должность более 10 лет значение имеют гарантии сохранения рабочего места и стабильность оплаты труда. Кроме того, система мотивации должна быть доступной. Каждый сотрудник должен понимать за что его поощряют, а за что наказывают.

Необходимость гармонично действующей системы мотивации невозможно оспорить. Эффективное функционирование любой организации напрямую зависит от заинтересованности сотрудников в достижении коллективных целей. Деятельность таможенных органов играет большую роль в защите национальных интересов страны. В связи с этим большое значение имеет установка на плодотворную, быструю и слаженную работу персонала, которая подкрепляется внутренней мотивацией. Сотрудники должны не просто выполнять свои обязанности, но и быть заинтересованными в достижении наилучших результатов своей деятельности, а также в ее непрерывном совершенствовании.

Список используемых источников:

1. Федоренко К.П., Нетаев О.В. Развитие таможенного менеджмента // Российский внешнеэкономический вестник 2014. № 04. С. 78-83.
2. Елкин С.Е., Калинина Н.М., Чижик В.П. Модернизация системы экономического образования в России в условиях институциональной трансформации научно-образовательных комплексов // Успехи современного естествознания. 2010. № 12. с. 44-46.
3. Елкин С.Е. Проблемы стратегического развития в условиях формирования экономического механизма управления предприятием // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2006. №1. с. 95-97.
4. Просянкин Н.Н. Управление персоналом в таможенных органах // Учебное издание, 2012. С.118-121.
5. Елкина О.С. О некоторых аспектах экономического и социального подхода к поведению человека // Вестник Омского университета. 2007. № 3. с. 124-132.
6. Метелев С.Е., Елкин С.Е., Мурат М., Елкина О.С. Основы внешнеторговой деятельности (таможенный контроль и система управления рисками): Учебник / Wydawnictwo Wyższa Szkoła Komunikowania, Stosunków Międzynarodowych i Politologii w Warszawie. 2016. 203 с.
7. Human development management and organizational changes / Elkin S.E., Metelev S.E., Metelev I.S., Murat M. Wydawnictwo Wyższa Szkoła Stosunków Międzynarodowych i Amerykanistyki w Warszawie. 2016. 252 с.