РАЗДЕЛ XXIII. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Алексеева Е.В.^{1,2}, Кузнецова Ю.П.¹

Проблемы мотивации персонала в таможенных органах Российской Федерации

¹Калужский Государственный Университет им. К.Э. Циолковского²ЧОУ ВО Институт управления, бизнеса и технологий
(Россия, Калуга)

doi: 10.18411/lj-06-2020-155

idsp: ljjournal-06-2020-155

Аннотация

В современных условиях в таможенных органах огромную роль играет человеческий фактор. Желание и готовность должностного лица выполнять свою работу являются одним из ключевых факторов успеха функционирования организации. В статье рассмотрены особенности системы мотивации в таможенных органах, определены некоторые проблемы мотивации персонала в таможенных органах Российской Федерации.

Ключевые слова: управление персоналом, таможенные органы, стимулирование, мотивация, потребности, заработная плата.

Abstract

In modern conditions, the human factor plays a huge role in customs authorities. The desire and willingness of an official to do their job is one of the key factors for the success of an organization. The article considers the features of the motivation system in the customs authorities, identifies some problems of staff motivation in the customs authorities of the Russian Federation.

Keywords: personnel management, customs authorities, incentives, motivation, needs, wages.

Одна из важнейших задач руководителя является предоставить работникам все комфортные условия для работы, предлагать планы и разрабатывать идеи для реализации вопросов и проблем, а также зарядить коллектив желанием работать. Данные слова также можно отнести и к сотрудникам таможенных органов. Мотивация побуждает сотрудников организаций к активной деятельности для достижения поставленных задач, а также для повышения эффективности труда. Практически в каждой организации есть своя кадровая политика, а также разработаны какие-либо способы мотивации.

К основным задачам мотивации можно отнести: формирование у руководителей особых подходов к управлению кадрами с помощью использования методов мотивации; правильное понимание понятия и сущности мотивации у работника.

Для решения всех задач, необходимо анализировать процесс мотивации в организации, установить зависимость между индивидуальной и групповой мотивацией, а также изменения в мотивации деятельности человека при переходе к рыночным отношениям. Для того, чтобы предложить направления развития системы мотивации персонала нужно также выяснить все пожелания сотрудников организации. Например, данный процесс можно воспроизвести через тестирование персонала.

Настоящая проблема мотивации в таможенных органах сводится к тому, что заработная плата государственных служащих, а также работников бюджетной сферы, ничтожно мала и жестко регламентирована. Отсутствие морального поощрения и похвалы также является одной из проблем мотивации персонала.

Немаловажным фактом является то, что у каждого сотрудника могут быть разные потребности, поэтому необходимо подбирать индивидуально способы поощрения.

По итогам социальных опросов среди сотрудников таможенных органов, можно сделать вывод, что базовые потребности людей не удовлетворены, что может приводить к неэффективной трудовой деятельности.

Непростая ситуация складывается в таможенной сфере в настоящий момент. Некоторые специалисты, прилагая большие усилия к выполнению должностных обязанностей, сталкиваются с ситуацией несправедливого материального стимулирования. Кроме того, во многих случаях не соблюдаются профессионально значимые социальные аспекты.

Ситуация принимает напряжённый характер ввиду того, что вышеуказанные специалисты обладают высокой профессиональной компетентностью, затрачивают значительное количество ресурсов при выполнении сложных рабочих задач, не получая должного поощрения, что ставит под удар трудовую мотивацию и желание профессионального роста специалиста.

Теория справедливости основывается на том, что люди субъективно оценивают вознаграждение к затраченным усилиям, и ощущение, что кто-то другой отмечен больше и лучше, чаще всего начинают снижать интенсивность работы.

Разделение таможенников на сотрудников государственной и бюджетной сферы негативно сказывается в социально-психологическом плане. Данный вывод можно сделать после различных опросов и исследований, которые дают понять, что, по мнению сотрудников, в таможенных органах происходят неравная и несправедливая системы оплаты труда, а также предоставление социальных гарантий.

Существуют базовые принципы, которые могут помочь повлиять на производительность труда, а именно:

- Сотрудникам должны быть представлены понятные и достижимые цели. Также они должны понимать, каких результатов они должны добиваться;
- Для разных категорий сотрудников и подразделений необходимо разработать различные способы поощрения;
- Материальные способы мотивации должны быть ощутимы для сотрудников. Если премии и прочие выплаты будут незначительными, то стремление трудиться эффективно не будет;
- Цели, которые ставятся перед персоналом, должны постоянно меняться. Это даёт больше возможности на эффективное достижение результатов.

Материальные методы мотивации не всегда являются эффективными. Некоторые сотрудники более заинтересованы в нематериальных методах (дополнительные ежегодные оплаченные отпуска, предоставление социального пакета, награждение нагрудными знаками и медалями ФТС и т.д.). Также можно сказать, что финансовое поощрение персонала может быть невыгодным для организации, а также государства в целом. Не все позиции служащих важны для жизнедеятельности организации, а также стоимость сотрудников на рынке труда разная.

Низкая мотивация сотрудников таможенных органов может привести к негативным последствиям в организации: падению производительности труда; ухудшению социально-психологического климата в коллективе; снижению качества труда; ухудшению образа организации.

Знание механизма мотивации позволяет руководителю разнообразить формы признания и оценки труда работников и эффективно их использовать в различных ситуациях.

Таким образом, 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.

1. Алексеева Е.В., Волков П.Н. Некоторые аспекты совершенствования мотивации сотрудников таможенных органов // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Экономика и управление. 2018. № 11. С. 71-73.
2. Ахмедзянов Р.Р., Ключникова Е.В. Причины адаптации персонала в таможенных органах // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. №3-1 (61). С. 12-14.
3. Гомон И.В., Непарко М.В., Пильгун Я.С. Коммуникационный процесс в деятельности таможенных органов Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Экономика и управление. 2017. №10. - С. 72-73.
4. Дорожкина Т.В., Гусакова А.А., Кондрашова И.В. Применение инновационных подходов к кадровой работе в государственных структурах: таможенные органы // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Экономика и управление. 2019. № 14. - С. 85-88.
5. Петрушина О.М., Бондов П.Н. Исследование работы подразделений таможенного контроля после выпуска товаров // Заметки ученого. 2019. № 3 (37). С. 119-124.

Ананьева Ю.А.

Управление развитием среднего профессионального образования в регионе

*ФГБОУ ВО Самарский государственный экономический университет
(Россия, Самара)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-156

idsp: ljjournal-06-2020-156

*Научный руководитель
Гродская Г.Н.*

Аннотация

В статье рассматривается система управления средним профессиональным образованием региона на примере Самарской области. Рассмотрены составляющие системы, особенности ее функционирования, проведен анализ современного уровня развития. Особое внимание уделено инновационным инструментам управления развитием среднего профессионального образования в Самарской области.

Ключевые слова: Среднее профессиональное образование, инновационные инструменты управления, Самарская область, развитие регионального образования, анализ сферы среднего профессионального образования Самарской области, региональная инновационная площадка, социально-экономическое развитие.

Abstract

The article discusses the system of secondary vocational education management in the region on the example of the Samara region. The components of the system, the features of its functioning are considered, an analysis of the current level of development is carried out. Particular attention is paid to innovative tools for managing the development of secondary vocational education in the Samara region.

Key words: Secondary vocational education, innovative management tools, Samara region, development of regional education, analysis of the sphere of secondary vocational education of the Samara region, regional innovation platform, socio-economic development.

Среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в