

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ

Ковалевская Юлия Дмитриевна

Брестский государственный технический университет

Потапова Наталья Васильевна, к.э.н., доцент, БУАиА

Kovalevskaya Y. D., Brest State Technical University

Potapova N.V., PhD in Economic, Associate Professor, BUAA, pnatv@tut.by

Аннотация. В статье рассматриваются основные источники и направления стимулирования и проанализированы методы мотивации сотрудников таможенных органов в целях успешного функционирования таможенных органов.

Ключевые слова: мотивация, персонал таможенных органов, таможенные органы, методы мотивации, стимулирование, сотрудник таможенных органов.

Таможенная служба является ключевой структурой, обеспечивающей национальную безопасность. Сотрудники таможни первыми встречают лиц иностранных государств при пересечении

границы, а также деятельность таможен имеет большое влияние на международную торговлю. Сотрудники таможенных органов в рамках своей служебной деятельности взаимодействуют с гражданами, представителями бизнеса и органов государственной власти зарубежных стран. Можно сказать, что таможенные органы в определенной степени являются лицом нашего государства.

Ключевым фактором роста эффективности и результативности деятельности в таможенной сфере является человеческий фактор. Однако на психике сотрудника таможенных органов отражается ряд особенностей служебной деятельности, в числе которых высокий риск возникновения чрезвычайных ситуаций, несущих угрозу здоровью, работа с различным контингентом населения, возрастающие психологические, моральные и физические нагрузки. Также у сотрудников таможенных органов нет прямой заинтересованности в результатах своей работы, поскольку их трудовая деятельность по своему содержанию направлена на реализацию общенациональных интересов, она отличается высокой степенью ответственности сотрудников за принимаемые решения и их последствия. Вследствие этого у сотрудников может происходить падение мотивации, что негативно сказывается на эффективности профессиональной деятельности. Поэтому, учитывая усложнение экономической и политической ситуации, нарастание общественных противоречий, актуальным видится исследование системы мотивации сотрудников таможенных органов.

Мотивация персонала – это система мер морального, материального, идеологического и психологического воздействия на работников, наиболее адекватно отражающая их установки, ценности и поведение в трудовом процессе и коллективе, направленная на достижение общих целей организации. Различают следующие виды мотивации:

1. Материальная
2. Нематериальная
3. Моральная
4. Организационная[1,с.87]

Обращаясь к проблемам мотивации персонала таможенных органов, стоит отметить, что в современных условиях таможенные органы Республики Беларусь представляют собой основные органы государственного контроля, регулирующие процесс перемещения через таможенную границу товаров, транспортных средств и пассажиров. В основе их деятельности заложена как исполнительные и распорядительные функции, так и правоохранительные.[2, с.34] Важно заметить, что сотрудники таможенных органов являются государственными гражданскими служащими. Законодательство накладывает определенные ограничения на возможность получения госслужащими иных доходов помимо основного места работы, поэтому денежное содержание остается основным источником доходов и является мощным стимулом повышения результатов труда. Поэтому мотивация труда в большей степени, в том числе и в таможенных органах ориентирована на материальный фактор.

На данный момент существуют следующие методы материального стимулирования сотрудников:

- Месячный оклад по занимаемой должности
 - Месячный оклад по специальному званию
 - Дополнительные выплаты
1. Ежемесячные за выслугу лет (в процентах к окладу денежного содержания) в следующих размерах: – от 2 до 5 лет – 10%; – от 5 до 10 лет - 15%; – от 10 до 15 лет - 20%; – от 15 до 20 лет - 25%; – от 20 до 25 лет - 30%; – 25 лет и более - 40%.
 2. Ежемесячные выплаты за сложность, напряженность и специальный режим службы в размере до 120 % должностного оклада;
 3. Сотрудникам, имеющим: ученую степень кандидата наук – 5% к должностному окладу, ученую степень доктора наук – 10%, ученое звание доцента – 5%, ученое звание профессора – 10% к должностному окладу;
 4. До 20% должностного оклада сотрудникам, знающим и использующим в практической работе иностранный язык;
 5. Выплаты от 5 до 15% к должностным окладам сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны таможенных органов в зависимости от стажа работы в указан-

ных подразделениях, а также сотрудникам юридических служб (до 50%, но не менее 20% должностного оклада);

6. Сотрудникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе полагаются выплаты, размер которых зависит от степени секретности сведений: «особой важности» 25%, «совершенно секретно» - 20%, «секретно» - 10%. [3]

Таким образом, дополнительные выплаты состоят из надбавок и единовременных денежных вознаграждений. Некоторые сотрудники таможенных органов работают во вредных для здоровья условиях или несут службу в ночные часы. В этих случаях также предусмотрены доплаты к окладу, которые носят компенсационный характер.

Можно сделать вывод, что материальная форма мотивации для сотрудников таможенных органов является базовой, так как представлена весьма разнообразно. Объяснить это можно тем, что профессиональная деятельность должностных лиц таможенного органа связана с высокой степенью ответственности за национальную и экономическую безопасность, она требует психологической устойчивости.

Нематериальная мотивация предполагает вознаграждение за заслуги, имеющие денежное выражение, но выдаваемое работнику в неденежной форме (путевки, подарочные сертификаты). Система нематериальной мотивации должна учитывать, помимо потребностей работников, внешние условия, в которых работает организация. При выборе эффективного нематериального поощрения следует учитывать средний возраст и семейное положение сотрудника. Например, для старшего поколения и семейных работников важно иметь возможность отпрашиваться на 1 сентября, получать семейные путевки, подарки для детей к праздникам.

На данный момент существуют следующие методы нематериального мотивирования сотрудников:

- новогодние подарки сотрудникам и их детям
- бесплатные спортивные секции, бассейн, клубы по интересам (возможность 2 часа в неделю заниматься в спортивных секциях за счет рабочего времени)
- оплачиваемые отгулы;
- организация культурного досуга во вне рабочее время за счет компании;
- организация курсов обучения дополнительным навыкам с сохранением заработной платы; программы карьерного роста, доступные всем работникам;
- транспортное обслуживание, обеспечиваемое в связи с исполнением должностных обязанностей, а также возмещение расходов связанных с использованием личного транспорта в служебных целях;
- предоставление путевок на отдых, конференции или форумы;
- медицинская страховка для работника и членов его семьи; [3]

Таким образом, нематериальная мотивация призвана снижать отрицательные моменты, делать жизнь персонала комфортнее.

Не менее важной является система методов морального стимулирования, основанная на потребности людей в уважении и признании их заслуг.

К моральным способам мотивирования можно отнести:

- Объявление благодарности;
- Награждение почетными грамотами, нагрудными знаками и медалями;
- Публичное признание достижений: доска почета, рассылка по корпоративной почте с описанием выдающихся результатов;
- Присвоение специального звания;
- Предоставление некоторым сотрудникам особых условий работы (гибкий или свободный график, самоконтроль качества и т.д.). [3]

Хорошо выстроенная система моральной мотивации помогает сотрудникам справиться как с субъективными трудностями таможенной деятельности, связанными с неудовлетворенностью выбранной профессией, высокими рисками профессионального выгорания и степенью готовности к принятию высокого уровня ответственности, так и с объективными, включающими в себя значительные физические и психологические нагрузки, высокий риск возникновения ситуаций, несущих угрозу здоровью и др.

Также следует уделить внимание созданию организационной культуры, поддерживающей мотивацию сотрудников. Организационная мотивация представляет собой систему методов информирования сотрудников таможенных органов о задачах организации, возможность услышать мнение каждого и способствуют вовлечению в процесс достижения общей цели всех работников. Этот комплекс мероприятий, направленный на внутренние ценности и потребности подчиненных, стимулирует не только к работе в целом, но и к инициативности и желанию трудиться.[4, с.14] Тем самым улучшается атмосфера внутри коллектива, снижается текучесть кадров и увеличивается вовлеченность каждого сотрудника в процессы организации.

Организационная мотивация сотрудников таможенных органов проявляется в:

- ежегодном проведении туристических слетов и командным соревнованиям;
- организации вечеров отдыха, корпоративов, раскрытие творческого потенциала сотрудников;
- организации экскурсий для сотрудников таможни их детей;
- проведение собраний, обсуждение результатов деятельности и постановку целей и задач;

Таким образом, актуальность исследования мотивации персонала в таможенных органах обусловлена следующими обстоятельствами: во-первых, в сложившихся экономических и политических условиях нужна система мотивации, отвечающая современным требованиям и тенденциям; а во-вторых, с учетом необходимости систематического мониторинга трудовой мотивации сотрудников важно разработать критерии и определить наиболее действенные факторы, формирующие высокий уровень мотивации таможенных органов. Исследование особенностей мотивации персонала таможенных органов вносит вклад в развитие и совершенствование форм организации и профессиональной подготовки таможенных служащих. Результаты исследования могут быть применены при формировании стратегии развития личностных качеств персонала и планов индивидуального развития сотрудников.

Список использованных источников

1. Савина С. В. «Особенности управления деятельностью таможенных органов: основные подходы управления». Аллея науки. Т. 2, № 10. С. 539-542
2. Староверова К.О. «Управление персоналом в таможенных органах: учебник и практикум для вузов/К.О. Староверова. – М.: Изд-во Юрайт, 2020. – 240 с.
3. Информационно-поисковая система Эталон онлайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://etalonline.by/>. – Дата доступа: 17.04.2024.
4. Потапова, Н. В. Стратегии и инновации социально-ответственного бизнеса / Н. В. Потапова, Е. О. Дружинина, Е. В. Черноокая // Инновации: от теории к практике: сборник научных статей VIII Международной научно-практической конференции, Брест, 21–22 октября 2021 г. / Министерство образования Республики Беларусь, Брестский областной исполнительный комитет, Брестский научно-технологический парк, Брестский государственный технический университет ; редкол.: В. В. Зазерская [и др.]. – Брест : БрГТУ, 2021. – С. 114–119.