

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ
КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ТАМОЖЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Ковалевская Юлия Дмитриевна, аспирант,
Потапова Наталья Васильевна, к.э.н., доцент
Брестский государственный технический университет
Kovalevskaya Y.D., kovyuliadm@gmail.com,
Potapova Natalya Vasilievna, PhD in Economics, pnatv@tut.by
Brest State Technical University

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме мотивации персонала таможенных органов как источника кадровых рисков. Целью работы является поиск управленческих решений, применяемых в рамках профилактики профессионального выгорания, а также теоретическое обоснование методов борьбы с ним. Сделан вывод о необходимости применения социально-психологических инструментов при организации и мотивации деятельности таможенной службы.

Ключевые слова: управление персоналом, мотивация, социально-психологические методы, профессиональное выгорание, сотрудники таможни, таможенная служба.

Для Республики Беларусь в период неустойчивой внешнеполитической и внешнеэкономической обстановки таможенная служба является ключевой структурой, обеспечивающей национальную безопасность. Эффективное и стабильное функционирование таможенной системы является важнейшим условием обеспечения устойчивого развития страны, уровня насыщения рынка товарами и услугами и повышения качества жизни населения.

Ключевым фактором роста эффективности и результативности деятельности в таможенной сфере является человеческий фактор. Деятельность сотрудников таможни связана с постоянным воздействием стрессов и высокой степенью напряжения в процессе осуществления профессиональных обязанностей.

Труд таможенного служащего имеет ряд особенностей, влияющих как на правовое регулирование отношений, так и непосредственно на состояние сотрудника и его мотивацию к труду. Рассмотрим некоторые из особенностей. Значительный объем информации и необходимость регулярной ее актуализации характеризует трудовую деятельность таможенника, процесс обучения при этом является непрерывным, что связано с регулярным изменением требований и норм действующего законодательства [1]. Как следствие – высокий уровень интеллектуальной нагрузки.

Также некоторые сотрудники таможенных органов работают во вредных для здоровья условиях или несут службу в ночные часы, в своей профессиональной деятельности взаимодействуют с факторами, оказывающими негативное влияние на здоровье.

Ежедневно персонал таможенных постов, выполняя манипуляции, направленные на проверку грузов и транспортных средств, осмотр физических лиц, взаимодействуют с потенциально опасными веществами химической и биологической природы. Одним из факторов трудового процесса, влияющим на удовлетворенность условиями труда, является вынужденная рабочая поза. Длительное пре-

бывание в положении стоя, работа в любых погодных условиях может приводить к физическому дискомфорту, что не может не отражаться и на эмоциональном состоянии сотрудника. Таким образом, все вышеперечисленное, а также индивидуальные нервно-психические особенности, особенности личности, уровень здоровья определяют вероятность снижения мотивации к труду таможенных служащих.

Для эффективной деятельности любой организации, включая таможенную службу, необходимо наличие квалифицированных сотрудников, мотивированных на достижение общих целей. Разработка квалификационных требований к различным категориям сотрудников таможенных органов, определение нагрузки таможенных служащих, повышение внимания психологической и физической подготовленности специалистов является важными задачами таможенного образования [2]. Более того, у сотрудников таможенных органов нет прямой заинтересованности в результатах своей работы, поскольку их трудовая деятельность по своему содержанию направлена на реализацию общенациональных интересов. Кроме того для таможенной системы характерен жесткий, авторитарный стиль управления, зачастую упускающий индивидуальные особенности личности сотрудника. Это требует разработки, наряду с материальным стимулированием, социально-психологических методов мотивации персонала таможенных органов.

В связи с этим актуальным видится исследование социально-психологической составляющей мотивации в таможенных органах.

А. Маслоу в своей теории проанализировал влияние человеческих потребностей на мотивацию. В разработанной ученым пирамиде у основания находятся физиологические потребности, за которыми в порядке возрастания расположились потребности в безопасности, социальные потребности, потребности в признании и потребность самоактуализации, выступающая в качестве высшего мотивационного фактора. Следовательно, в зависимости от того способствует ли трудовая деятельность удовлетворению потребностей работника, сотрудник может быть мотивирован или демотивирован. Так, если условия труда и материальное вознаграждение за труд будут гарантировать достойный уровень жизни (физиологическая потребность) наибольшее влияние на мотивацию сотрудника будут оказывать социально-психологические факторы (признание, уважение, самоактуализация).

Таможенная служба характеризуется достаточно жесткой системой социальной иерархии. Деятельность сотрудников таможни строго регламентирована и подчинена законодательству, что накладывает определенные ограничения на сферу профессиональной реализации и проявление творческой активности [3].

Это выдвигает необходимость использования социально-психологических методов мотивирования и повышения эффективности трудовой деятельности сотрудников [4]. В рамках изучения путей решения проблем трудовой мотивации сотрудников таможенных органов, а также возможности их применения были рассмотрены следующие направления.

Необходимо принимать во внимание группу риска, которая определяется родом профессиональной деятельности сотрудника. Так, к группам риска среди таможенных служащих можно отнести лиц, работающих на пунктах пропуска. Ежедневно в подобных подразделениях сотрудники взаимодействуют с различным контингентом населения, зачастую находящимся в неуравновешенном состоянии,

что негативно сказывается на психике и вызывает эмоциональную напряженность.

Вероятному падению трудовой мотивации в большей степени подвержены интроверты, склонные накапливать эмоции и переживания. Поэтому следует принимать во внимание особенности характера и личности сотрудника. Так, сотрудники склонные к перфекционизму рискуют быстрее «перегореть», если результаты их деятельности не были замечены и поощрены должным образом. Это требует от руководства и специалистов кадровой службы использовать личностно-ориентированный подход и своевременно применять превентивные меры [5].

Также, следует заниматься командообразованием. Проведение совместных мероприятий, игр, туристических слетов, корпоративных и спортивных мероприятий будет способствовать созданию благоприятной атмосферы в коллективе, а, следовательно, способствовать повышению трудовой мотивации.

Перспективным социально-психологическим методом поднятия трудовой мотивации видится проведение соревнований, как профессиональных, так спортивных и творческих. Лидер подразделения, определенный по итогам этапа конкурса, получает возможность попробовать себя в следующем этапе. Так, желание достигнуть определенного результата в соревнованиях приводит не только к повышению трудовой активности, но и поднятию социального статуса отдельного сотрудника и возможности быть замеченным руководством. Это позитивно сказывается на психике сотрудника, его удовлетворенности трудом.

Таким образом, мотивация – это процесс, начинающийся с физиологической или психологической потребности, которая активизирует поведение или создает побуждение, направленное на достижение определенного вознаграждения. В заключение, следует отметить, что использование социально-психологических методов позволит связать мотивацию работников с конечными результатами трудовой деятельности за счет обеспечения развития потенциала сотрудников, выявления лидеров, эффективной коммуникации и внимания к потребностям конкретного сотрудника таможенной службы.

Список использованных источников

1. Савина С. В. «Особенности управления деятельностью таможенных органов: основные подходы управления». Аллея науки. Т. 2, № 10. С. 539-542.
2. Потапова, Н.В., Ковалевская, Ю.Д. Анализ зарубежного и отечественного опыта профессиональной подготовки специалистов таможенного дела. Вестник БрГТУ 2024, 190-195.
3. Отраслевые финансы : учебно-методическое пособие для студентов специальности 1-25 01 04 Финансы и кредит / Т.Н. Лобан, М.П. Самоховец, М.И. Бухтик, А.В. Киевич. – Пинск : Полесский государственный университет, 2018. – 67 с. – EDN: HJQCIV.
4. Киевич А.В. Социальная сфера как драйвер экономического роста / А.В. Киевич // Современные аспекты экономики. 2017. № 12 (244). С. 93-98.
5. 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.