

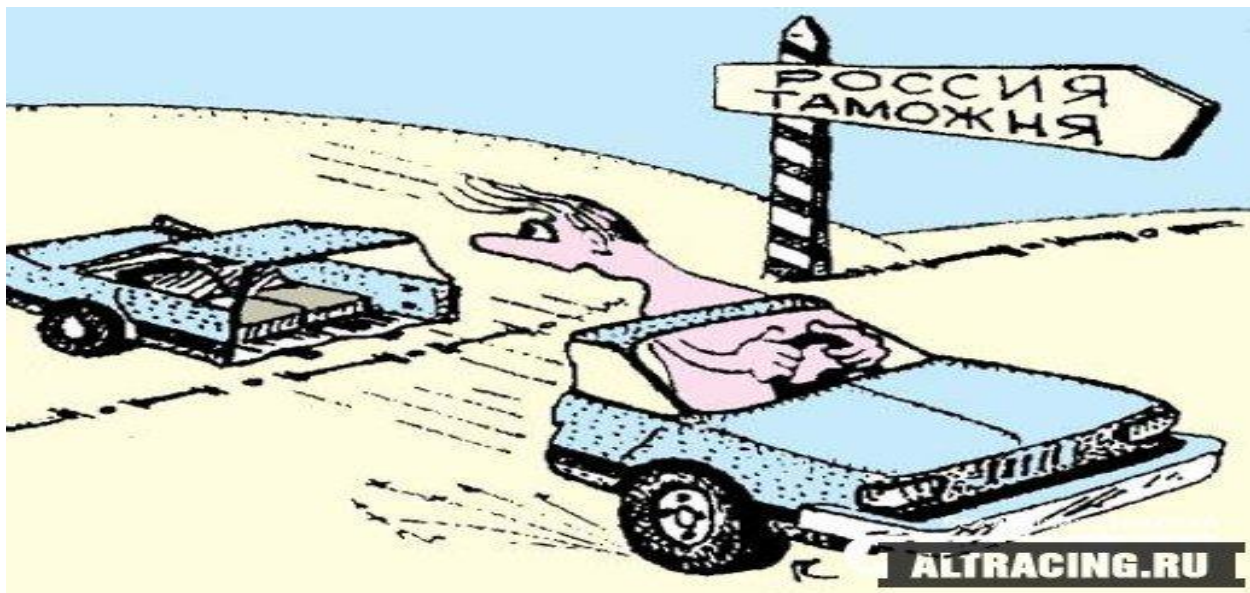
**Пути совершенствования  
мотивации трудовой деятельности  
в таможенных органах**

**Выполнили: Орехова,  
Подмарькова**

- Стимулирование труда представляет собой комплекс материальных и нематериальных воздействий, ориентированный на обеспечение эффективного труда служащих путем принуждения, вознаграждения и побуждения.
- Стабилизация ресурсного обеспечения данной системы (финансового, организационно-экономического, кадрового, информационного, материально-технического) является необходимым условием роста результативности государственной службы в целом.



- Известно, что основной характеристикой системы мотивации и вознаграждения является финансовая компенсация, выплачиваемая отдельным сотрудникам с учетом сложности их работы и экономического окружения, в котором они живут.
- Вместе с тем, известно, что людей можно заинтересовать не только финансовой выгодой. Адекватная система оплаты труда может дополняться другими формами вознаграждения и мотивации, которые подробнее рассматриваются далее.



- **Реструктуризация работы** - пересмотр задач внутри учреждения государственной службы с целью проанализировать и четко определить требуемые должности и роли.
- **Расширение должностных обязанностей** - идентификация специфических задач для конкретных сотрудников, чтобы утвердить их позиции и предоставит возможности для самореализации и самооценки посредством делегирования полномочий.
- **Обогащение работы** непосредственно связано с реструктуризацией работы и расширением должностных обязанностей. Идентификация специальных проектов с целью расширения индивидуальной сферы ответственности и выявления новых ролей.
- **Ротация (перемещение) кадров** - обмен сотрудниками между структурными подразделениями на регулярной основе. Проводится с целью ликвидации монотонности и информирования сотрудников о связанных задачах и функциях.



- **Решение проблем в рабочих группах** - формирование многофункциональных рабочих групп для выявления повседневных проблем на местах и решения процедурных вопросов.
- **Обучение действием и саморазвивающиеся группы** - расширение формата рабочих групп для проведения семинаров по обмену идеями и выработке решений к собственным проблемам.
- **Обучение и развитие** - переориентация обучения со «специализированного» на более широкий спектр вопросов профессионального развития.
- **Структура должностей и ее оценка** - пересмотр структуры оплаты труда в долгосрочной перспективе, ориентация структуры управления на качественные показатели и стимулирование организационного развития с использованием структуры компетенций с целью адресной выплаты премий.
- **Индивидуальное развитие и дополнительная подготовка** - предоставить государственным служащим возможности по совершенствованию собственной квалификации и потенциала карьерного роста, а также усиление возможностей по набору персонала



*Для того, чтобы использовать обозначенные возможности повышения мотивации государственных служащих к эффективной работе, можно использовать следующие структуры и механизмы:*

- Рабочие группы по решению проблем - формирование рабочих групп со смешанными функциями с целью выявления и решения интегрированных проблем.
- Гибкие условия работы - разработка и внедрение системы по гибкому управлению рабочим временем для удовлетворения потребностей Министерства.
- Возможность выполнять часть работы дома - учет возможностей персонала выполнять работу, находясь в разных местах.
- Семинары по реструктуризации работы - использовать методику рабочих групп для пересмотра должностных инструкций .
- Самоуправляемые рабочие группы - формирование новых процессов и мотивирование сотрудников для активной работы и участия в командах с высокой степенью самоорганизации.

- Анализ должностных инструкций - анализ и пересмотр должностных инструкций в соответствии с процессами реструктуризации Министерства и проверка инструментов изменения содержания работы.
- Исследование степени удовлетворенности сотрудников - проводить регулярное исследование, позволяющее выявить изменения организационной культуры, морали в коллективе и мотивации сотрудников.
- Система внесения предложений сотрудниками - создание механизмов, с помощью которых сотрудники могут вносить неформальные предложения по изменению рабочей практики внутри департамента и его окружения.
- Внутренние журналы и информационные бюллетени - формирование внутреннего редакционного коллектива и выпуск журнала, содержащего официальную и общую информацию.



- **Общественные и культурные мероприятия** - выявить предпочтения сотрудников и организовать проведение соответствующих мероприятий.
- **Медицинское обслуживание и прочие услуги** - создать систему управления всеми льготами, с целью более эффективного распространения информации и собственно выгод.

***С целью повышения мотивации труда сотрудников таможни, необходимо реформировать систему управления персоналом, которая существует на данный момент в ФТС.***





- В системе управления трудовой мотивацией необходимо учитывать также мотивы социально-психологической направленности (укреплять чувство причастности к организации, подтверждать значимость каждого государственного служащего, формировать межличностные коммуникативные связи), содействовать и проявлению инновационно-творческой самостоятельности специалистов.



- Главным критерием оценки эффективности работы таможенных органов являются результаты их деятельности в решении возложенных на них задач. Научные основы менеджмента в значительной степени применяются на практике в отношении таможенной системы России. За последние два года совершенствование планирования, прогнозирования, организации мотивации и контроля таможенной деятельности выделена в таможенных органах в разряд приоритетных направлений. И это - не случайно, поскольку без совершенствования кадровой работы, форм управленческой деятельности, повышения профессионализма, организованности и дисциплины невозможно решить задачи, поставленные перед таможенной службой страны.



- Создание государственной службы нового типа неразрывно связано с совершенствованием ее кадрового состава. Поэтому первоочередной задачей является обеспечение для государственных служащих таких условий для трудовой мотивации (административных, организационно-экономических, социально-психологических), которые будут дисциплинировать, стимулировать, способствовать профессиональной и творческой реализации, воспитывать нравственные ценности и этические принципы служебной деятельности, что, соответственно, позволит повысить ответственность и результативность российской государственной службы.



# СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

