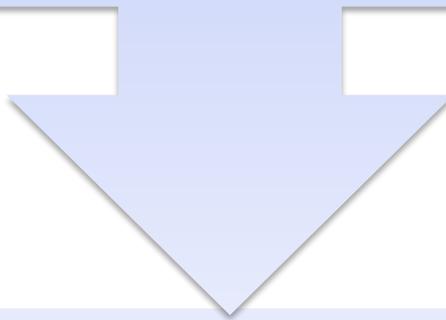


Мотивация и стимулирование персонала в системе таможенных органов

Выполнил: Коновалов Семен Ю112 6

Введение

Трудовая сфера государственной службы в таможенных органах имеет ряд специфических особенностей: по своему содержанию трудовая деятельность госслужащих в таможенных органах направлена на реализацию общенациональных интересов, на всемерное укрепление и развитие общественного и государственного строя, ее отличают высокая степень ответственности должностных лиц таможенных органов за принимаемые решения, их осуществление, результаты и последствия, жесткая нормативная регламентация управления и трудовой дисциплины в таможенных органах, а также задействование интеллектуального, творческого потенциала для решения управленческих задач.



При этом уровень оплаты труда государственных служащих в системе таможенной службы значительно ниже, чем в коммерческих структурах, а дополнительные социальные гарантии не в полной мере компенсируют сложность и значимость их деятельности. Ситуация, когда люди, собирающие большую часть доходов бюджета, получают среднюю зарплату в 9000 руб., является недопустимой и способствует появлению наиболее опасному явлению, наносящему огромный вред экономике России - коррупции.

Мотивация персонала необходима для стабилизации кадрового состава



- Систему мотивации персонала нужно строить исходя из анализа потребностей сотрудников, она должна быть гибкой, учитывать профессиональные, возрастные особенности сотрудников. Каждый сотрудник должен знать, за что вознаграждают или наказывают в организации, для этого нужны четкие критерии оценки работы персонала. Различные изменения в организации, ее рост, реорганизация требуют адаптации системы мотивации с учетом изменяющихся

Мотивация трудовой деятельности



- – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

- Если благо формирует мотив труда, то оно становится стимулом. В процессе осуществления трудовой деятельности в качестве стимула выступают блага, находящиеся в распоряжении организации. Процесс использования различных стимулов для мотивации персонала называется стимулированием.
- Стимулирование – это внешнее управляющее воздействие по отношению к персоналу.

Стимулирование
трудовой
деятельности

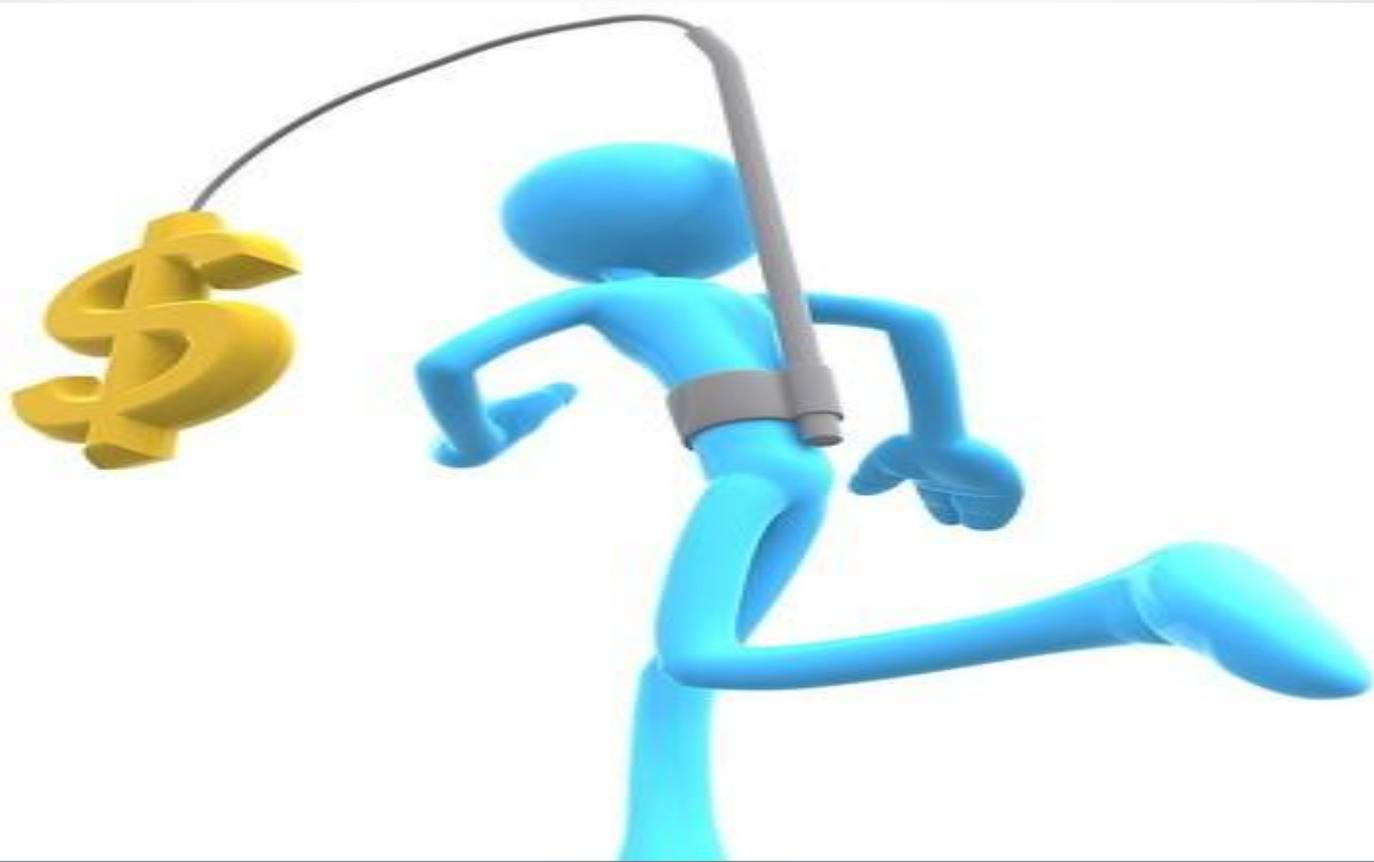
```
graph TD; A[Стимулирование трудовой деятельности] --> B[Материальное]; A --> C[Нематериальное]; B --> D[Материальное денежное]; B --> E[Материальное неденежное];
```

Материальное

Нематериальное

Материальное
денежное

Материальное
неденежное

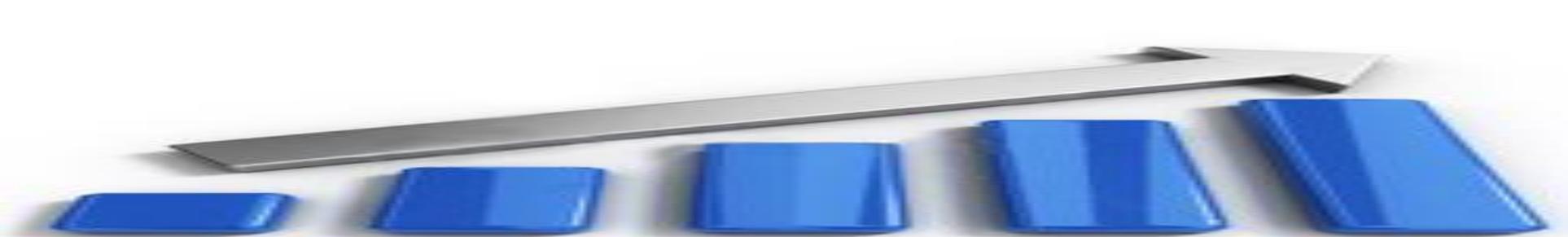


- Материальные формы мотивации являются наиболее часто используемым стимулом, хотя это не единственное средство. Законодательство накладывает определенные ограничения на возможность получения госслужащими иных доходов помимо основного места работы, поэтому денежное содержание остается основным источником доходов и является мощным стимулом повышения результатов труда.

- Одной из форм повышения трудовой мотивации является диверсификация социального пакета государственных служащих - предоставление выбора в допустимых пределах дополнительных вознаграждений, в наибольшей мере отвечающих их потребностям: предоставление основных и дополнительных гарантий, когда основное или защитное обеспечение распространяется на всех сотрудников (медицинское страхование, страхование жизни и пенсионные выплаты), а дополнительными льготами (беспроцентная ссуда на приобретение жилья, оплата спортивных занятий, бесплатные обеды и др.) могут воспользоваться госслужащие с определенным стажем работы.



- Невысокая покупательная способность объема денежного содержания государственных служащих, отставание роста уровня доходов от темпов инфляции и увеличения средних зарплат в других отраслях и сферах экономики доказывают целесообразность пересмотра размеров базовых окладов путем их увязки с величиной прожиточного минимума региона: индексация постоянной части денежного содержания в соответствии с ростом уровня стоимости жизни и увязка переменной части с его профессионально-квалификационным ростом и результативностью труда. Также предлагается адаптация зарубежного опыта агрегирования разрядов тарифных сеток, в рамках которых становится возможным в большей степени дифференцировать индивидуальные выплаты.



- Изменение мотивации труда не всегда сводится к деньгам, ведь рассчитывать на уравнивание зарплат топ-менеджеров коммерческих структур и служащих государственных структур в любом случае бессмысленно. Прежде всего, человек, приходящий на государственную службу, должен думать о своем кадровом росте и завоевании авторитета, который впоследствии позволит ему занять значительный пост либо уйти в бизнес. А большую зарплату, даже несмотря на регулярные ее повышения, на госслужбе все равно платить никогда не будут. Сейчас, как признаются в частных разговорах многие госслужащие, их держит отнюдь не жалованье, а различные льготы, полагающиеся по статусу. Речь идет о служебных квартирах, транспорте, бесплатном медицинском обслуживании и обучении.



- В системе управления трудовой мотивацией необходимо учитывать 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.



- Создание таможенной службы нового типа неразрывно связано с совершенствованием ее кадрового состава. Поэтому первоочередной задачей является обеспечение для таможенных 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!