

УДК: 331.101.3

***АНАЛИЗ МЕТОДОВ МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ  
ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ***

***Алексеева Е.В.***

*к.э.н., доцент*

*Калужский государственный университет им. К.Э.Циолковского*

*ЧОУ ВО Институт управления, бизнеса и технологий*

*Калуга, Россия*

***Кузнецова Ю.П.***

*студент*

*Калужский государственный университет им. К.Э.Циолковского*

*Калуга, Россия*

**Аннотация**

В настоящее время наблюдается отсутствие заинтересованности работников, которое превратилось в настоящую эпидемию. 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 рассмотрена специфика мотивации сотрудников таможенной службы, проанализированы материальные методы мотивации в системе таможенных органов.

**Ключевые слова:** сотрудник, таможенные органы, мотивация, материальные методы мотивации, стимулирование.

***ANALYSIS OF METHODS OF MATERIAL MOTIVATION OF CUSTOMS  
OFFICERS AT THE PRESENT STAGE***

***Alexeeva E. V.***

*Ph. D., associate Professor*

*Kaluga state University named after K. E. Tsiolkovsky*

*CHOU VPO Institute of management, business and technology*

*Kaluga, Russia*

***Kuznetsova Yu. P.***

*student*

*Kaluga state University named after K. E. Tsiolkovsky*

*Kaluga, Russia*

### **Annotation**

Currently, there is a lack of interest among employees, which has turned into a real epidemic. 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 specifics of motivation of customs officers, analyzes the material methods of motivation in the system of customs authorities.

**Key words:** employee, customs authorities, motivation, material methods of motivation, incentives.

На данный момент перед таможенными сотрудниками появилась необходимость работать по-новому, в соответствии с теми законами, которые действуют на данный момент, а также могут быть изменены по истечению времени. Также на изменение работоспособности могут влиять такие факторы как: изменения в обществе и изменения, которые могут происходить в сознании человека. Результаты работы и эффективность во многом зависит от вклада каждого сотрудника таможенных органов [4]. Поэтому можно сказать, что

мотивация - это залог результативности и эффективности деятельности таможенных служащих.

Для достижения результатов таможенных подразделений необходимо стимулировать отдельных специалистов на эффективное выполнение обязанностей, то есть предоставить стимулы, которые будут направлены на повышение заинтересованности в результатах труда. Оплата труда должностных лиц таможенных органов значительно ниже, чем в коммерческих организациях, а дополнительные социальные выплаты, надбавки и премии не в полной мере компенсируют сложность и значимость их деятельности [2].

Ключевой упор в мотивации сотрудников таможенных органов приходится на материальные стимулирования. Немаловажную роль играют всевозможные надбавки к должностному окладу сотрудника, а также премия. Однако можно сказать, что заработная плата, премия и иные выплаты могут не являются ключевыми побудительными факторами. Некоторых сотрудников может интересовать возможность занять более высокую государственную должность. Сама должность является своеобразным трамплином для улучшения своего благосостояния и преумножения личных финансовых средств [3].

Согласно п. 2 ст. 67 ФЗ от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» имеют место быть такие методы мотивации как [6]:

- месячный оклад по специальному званию;
- месячный оклад по занимаемой должности;
- дополнительные выплаты (ежегодные, ежеквартальные, месячные, разовые);
- страхование жизни и здоровья;
- денежные компенсации в случае нанесения вреда здоровью;
- обеспечение жильём сотрудников и членов семьи;

- отчисления в пенсионный фонд РФ.

Статистические данные, которые предоставлены ФТС РФ (табл.1), показывают, что предусмотрены следующие материальные методы мотивации в таможенных органах:

- предоставление средств на улучшения жилья;
- предоставление санитарно-курортного лечения и оздоровительного отдыха;
- дополнительные выплаты;
- оказание медицинского обслуживания.

Таблица 1 - Материальная мотивация персонала в таможенных органах [5]

	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Предоставлены средства на улучшение жилья	430,7 млн. рублей	618,1 млн. рублей	898,4 млн. рублей
Предоставлены санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых	10 117 чел.	11 486 чел.	11 022 чел.
Дополнительные выплаты	2,07 млрд. рублей	2,28 млрд. рублей	5,5 млрд. рублей
Оказание медицинского обслуживания	318,4 тыс. посещений	322,3 тыс. посещений	346,7 тыс. посещений

Анализируя данную таблицу можно сказать, что за три последних года было выделено больше бюджета на предоставление средств для улучшения жилья. А это значит, что сотрудники таможенных органов с каждым годом пытаются повысить результативность и эффективность своей работы, а также добиваются поставленных целей. По сравнению с 2017-2018 гг. в 2019 г. было выделено значительно больше средств на дополнительные выплаты сотрудникам.

Оздоровительный отдых и оказание медицинского обслуживания являются также востребованными методами, которые используются для материальной мотивации сотрудников.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что, материальная форма мотивации для сотрудников весьма разнообразна. Деятельность сотрудников таможенных органов может быть связана с высокой степенью ответственности за общенациональную безопасность, всемерное укрепление и развитие общественного и государственного строя, а также она требует психологической и эмоциональной устойчивости [1].

Подводя итоги по материальному стимулированию таможенных сотрудников можно сказать, что использование монетарных форм стимулирования работы допустимо, но при условии того, что оценка результативности труда будет высокая. Материальная мотивация на данный момент требует пересмотра и совершенствования. Возможно, тогда она будет выступать эффективным мотивационным фактором.

#### **Библиографический список:**

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. Федеральная таможенная служба: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.customs.ru> (дата обращения: 27.04.2020).

6. Федеральный закон «О службе в таможенных органах Российской Федерации» от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ (с изменениями на 16 декабря 2019 года) (редакция, действующая с 1 января 2020 года) [Электронный ресурс] - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_15264/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15264/) (дата обращения 27.04.2020).

*Оригинальность 77%*