

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/100448>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Таможенное дело

Оглавление

Введение 3

Глава 1. Теоретические и методические основы мотивации персонала в таможенных органах 8

1.1 Сущность понятия и теории мотивации персонала 8

1.2 Система методов мотивации труда персонала в таможенных органах 20

1.3 Информатизация управления персоналом в таможенных органах как фактор повышения мотивации труда сотрудников 27

2.2 Анализ методов мотивации персонала, применяемых в таможенных органах Российской Федерации 42

2.3 Проблемы и недостатки в мотивации персонала в таможенных органах 45

2.4 Анализ зарубежного опыта мотивации персонала в таможенных органах 47

Глава 3. Рекомендации по применению современных методов мотивации персонала в таможенных органах 55

3.1 Направления совершенствования методов мотивации персонала 55

3.2 Разработка практических рекомендаций по совершенствованию методов мотивации персонала таможенных органов 63

Заключение 70

Список использованных источников и литературы 74

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Одним из главных элементов, влияющих на повышение эффективности предприятий, является совершенствование системы управления персоналом. В настоящее время наиболее перспективным направлением в этой области является использование автоматизированных систем по управлению персоналом, которые могут значительно облегчить работу с персоналом, обеспечивая руководителям и кадровым службам оперативный доступ к данным по кадровым ресурсам предприятия, ускоряя внутренний документооборот, упрощая административный контроль и многое другое. Таким образом, с помощью автоматизированных систем повышается уровень, качество и скорость принятия решений. Автоматизация задач и функций управления кадрами, а также современные информационные технологии, используемые кадровыми службами, дают возможность оптимизировать и рационализировать их за счёт применения новейших средств накопления, передачи и преобразования информации. Значимость исследования обусловлена тем, что система таможенных органов РФ является важнейшей составной частью единой таможенной политики, определенной Федеральной целевой программой развития таможенной службы Российской Федерации, Концепцией кадровой политики таможенных органов Российской Федерации и направленной на обеспечение эффективного использования таможенного контроля в целях защиты экономической безопасности Российской Федерации. В последние годы в связи с динамичностью развития общественных и экономических процессов страны, а также ее интеграцией в мировое торговое сообщество обозначилась необходимость значительной оптимизации работы сотрудников таможенных органов и повышения их профессионализма, а также уровня их мотивации в достижении поставленных профессиональных задач.

Необходимо отметить, что последние пятнадцать-двадцать лет в научном осмыслении сферы управления присутствовали две основные тенденции: «инновации» и «человеческие ресурсы». Это имеет свое объяснение. Для нашего времени характерно усложнение внешней организационной среды, резкое возрастание скорости её изменения и усиление конкуренции на мировом рынке. Всё это стало причиной поиска скрытых, не выявленных ранее резервов и новых способов повышения эффективности. Из всех ресурсов организации, именно «человеческий ресурс» или «человеческий потенциал» стал наиболее ценным и наиболее важным, открывающим огромные скрытые резервы для увеличения эффективности работы современной организации. «Человеческий фактор» стал рассматриваться как объект инвестиций

наравне с заводами, оборудованием, технологиями и т.п.

Поэтому не случайно, что одним из важнейших путей в стратегии развития современного предприятия является управление персоналом. Роль человека в организации повышается, поскольку возрастает необходимый уровень знаний, способностей и компетенций работников. Поэтому для того, чтобы эффективно оценивать, использовать и развивать потенциал работников, необходимо знать, что представляет собой управление персоналом, его цели, методы, технологии и процессы, и, прежде всего, уяснить сущность категории «управление персоналом». Анализируя и понимая эти основополагающие элементы науки об управлении персоналом, можно эффективно и целенаправленно выстраивать стратегию использования в данной сфере деятельности автоматизированных систем.

Все вышесказанное относится не только к персоналу крупных предприятий, фирм и компаний, но и, в первую очередь, к государственной службе. Таможенные органы РФ, будучи государственными, ставят перед своими сотрудниками задачи, обусловленные вызовами сегодняшнего дня. Так, в настоящее время ключевым направлением, доминантой в международных стратегиях преобразования таможенных служб является переход к пониманию таможенной службы как сервисной службы, как «таможни для клиентов», от качества и функционирования которых зависят возможности и условия развития внешней торговли страны. Понятно, что в связи с изменившимися ориентирами таможенной службы, усложняются требования к сотрудникам. Поэтому проблемы повышения мотивации сотрудников таможенных органов являются действительно актуальными. Важную роль в данном контексте должны играть возможности, связанные с информатизацией управления кадрами в таможенных органах.

В условиях глобальной цифровизации специалистам таможенных органов важно знать все современные достижения коммуникационного и технологического развития систем коммуникации и обработки информации.

В рамках развития Федеральной таможенной службы России предусматривается проведение комплекса мероприятий, направленных на определение наиболее эффективных методов реализации задач в области таможенного дела в соответствии с международными стандартами и законодательством Российской Федерации.

Содержание данных комплексных мероприятий, в конечном итоге, сводится к решению, с одной стороны, совершенствование таможенного администрирования как фактора формирования благоприятных условий для развития внешней торговли России, а с другой, -проблемы повышения качества таможенного регулирования как элемента государственного воздействия на внешнеторговую деятельность.

Объектом исследования является процесс мотивации персонала.

Предмет исследования: система мотивации персонала в таможенных органах.

Цель исследования - изучить существующую систему мотивации персонала таможенных органов Российской Федерации и предложить меры по ее усовершенствованию.

В соответствии с поставленной целью предусматривается решение следующих задач.

1. Раскрыть понятие и значение систем мотивации в современных экономических условиях.
2. Выявить особенности управления мотивацией персонала в таможенных органах Российской Федерации.
4. Провести анализ эффективности системы мотивации персонала в таможенных органах Российской Федерации.
5. Разработать организационно-управленческие рекомендации по повышению эффективности мотивации персонала в таможенных органах Российской Федерации.

При написании данной работы была использована специальная литература, в которой изложены результаты исследований А.Я. Кибанова, С.А. Шапиро, А. Мескона, Н.В. Самоукиной А.А Демченко, А.А. Воробьевой, Б.В. Заливанского и других. Автором были также рассмотрены положения нормативно-правовых актов в сфере управления персоналом таможенных органов, данные таможенной статистики, Интернет-ресурсы.

Работа выполнена на основе следующих научных методов: общенаучные и частные методы: анализ, синтез, сравнительный метод, анализ документации.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений. В первой главе рассматриваются понятия, функции и цели мотивации в организации, рассмотрен опыт зарубежных компаний в данной подсистеме. Во второй главе проведены анализы внутренней и внешней среды организации, выявлена экономическая проблема, рассмотрена система материальной и нематериальной мотивации, существующая в таможенных органах в данный момент. В третьей главе представлены мероприятия по совершенствованию системы материальной и нематериальной мотивации персонала таможенных органов.

Практическая значимость данного исследования заключается в том, что предложенные рекомендации могут быть использованы таможенными органами с целью усовершенствования системы мотивации, где результатом будет повышение уровня производительности труда и увеличения уровня вовлеченности персонала и как следствие повышение эффективности работы таможенных органов в целом.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ

1.1 Сущность понятия и теории мотивации персонала

Основа любой организации – это её сотрудники. Поэтому наибольшее внимание должно быть уделено изучению вопросов, касающихся управления поведением людей в процессе работы, мотивации их деятельности. Вопреки тому, что машины и механизмы стали преобладать во многих производственных процессах, значение человека в организации не только не утратило свою актуальность, но даже возросло. В настоящее время человек стал не только самым значимым, но и самым ценным ресурсом организации. Поэтому люди, работающие в организации, должны быть главным объектом внимания менеджмента. Управление персоналом – относительно молодая наука. Хотя многие идеи и теории в этой области возникли в начале XX века, и даже раньше. Долгое время они развивались в рамках различных наук, связанных с производственной деятельностью, коммерческих, некоммерческих и государственных организаций. Успешность управления компании и эффективность ее функционирования в целом, зависит от большого числа внутренних и внешних факторов, при этом один из ключевых это кадры. Процесс управления трудовыми ресурсами в компании, который реализуется при помощи мотивационных функций, предусматривающих применение механизмов, которые побуждают к успешной трудовой работе, получает все существенное значение сегодня.

Вопрос мотивации кадров компании значительное время привлекал авторов. Проводя анализ литературы по этой тематике, можно сформулировать вывод, что существует большое число подходов к трактовке рассматриваемого понятия.

Прежде всего, определимся со значением термина «мотивация». Рассмотрим понятия нескольких авторов, которые исследовали понятие мотивации.

По А.Я. Кибанову, мотивация – это обнаружение, усовершенствование, создание и применение мотивов, подталкивающих к качественному и результативному труду.

Шапиро С.А. указывает, что мотивация – это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов. В процессе производственной деятельности мотивация позволяет работникам удовлетворить свои основные потребности путем выполнения своих трудовых обязанностей.

Самоукина Н.В. в своей книге пишет, что мотивация – это внутреннее побуждение или активность, которая сопровождает людей на работу. То есть, у человека есть потребность в рабочем процессе, от которого он получает полное удовлетворение.

Мотивация – это ключевой аспект в сознании человека, определяющий его желание работать именно в данной компании и с данным спектром задач и обязанностей.

Потребность – это внутреннее ощущение нехватки чего – либо, физиологического (потребность в пище, тепле, сне) или психологического (потребность в общении с другими людьми, уважении со стороны общества).

Таким образом, сопоставив определения мотивации разных авторов, видно, что мотивация труда основана на потребностях и целях человека, обязательным условием которых является соответствие целям организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. – № 54.
2. «Договор о Евразийском экономическом союзе» (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 15.03.2018) Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37361/ (дата обращения: 03.03.2019)
3. «Таможенный кодекс Евразийского экономического союза» (приложение № 1 к Договору о Таможенном

кодексе Евразийского экономического союза) Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37361/ (дата обращения: 03.03.2019)

4. Уголовный кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ в ред. от 03.10.2018 // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. ст. 2954. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37361/ (дата обращения: 03.03.2019)

5. Федеральный закон от 21.07.1997 №114-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О службе в таможенных органах Российской Федерации». Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37361/ (дата обращения: 03.03.2019)

6. Федеральный закон от 30.06.2002 № 78-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации на иные условия службы (работы)». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37361/ (дата обращения: 03.03.2019)

7. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 11.12.2018) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37361/ (дата обращения: 03.03.2019)

8. Федеральный закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ред. от 03.07.2016) Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37361/ (дата обращения: 03.03.2019)

9. Приказ ФТС России от 14.09.2006 г. № 876 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия государственной гражданской службы федеральным государственным гражданским служащим таможенных органов Российской Федерации». Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37361/ (дата обращения: 03.03.2019)

10. Приказ ФТС России от 7.04.2014 г. № 649 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников таможенных органов Российской Федерации». Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37361/ (дата обращения: 03.03.2019)

11. Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012 № 2575-р (ред. от 10.02.2018) «О Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года». Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37361/ (дата обращения: 03.03.2019)

Научная литература

12. Абакшина, С. А. Информационные технологии в деятельности HR-менеджера [Электронный ресурс] = InformationtechnologyiesinHR-manager/ (дата обращения: 06.02.2020).

13. Абакшина С.А., Иванкина Л.И. // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине: сборник научных трудов Международной конференции с международным участием , 29 апреля - 2 мая 2014 г., Томск 2 ч. / Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ) . — 2014. — Ч. 2. — С. 229-233

14. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник / М. Армстронг. - Спб.: Питер, 2004. - 824 с.

15. 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.

16. Волгин Н. А., Кокин Ю. П. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления: Монография. М.: Изд-во РАГС, 2008.

17. Воробьева, А.А. Система мотивации сотрудников таможенных органов РФ [Текст] / А.А. Воробьева, Б.В. Заливанский // Научно-практический электронный журнал Аллея Науки - 2016. - № 3. - С. 229-233.

18. Герцберг. Теория мотивации [Электронный ресурс] : Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/teoriya-gercberga.html>

19. Гуликова, М.С. Развитие системы мотивации персонала в таможенных органах [Текст] / М.С. Гуликова, Крайнева Р.К., Лёшина И.С. // NovalInfo.Ru. - 2016. - № 57 (3). - С. 235-239.

20. Демушкина Е. А., Лезина О. В. Информационные технологии в кадровом менеджменте // Молодой ученый. — 2011. — №4. Т.3. — С. 83-87. <https://moluch.ru/archive/27/3113/> (дата обращения: 13.04.2020)

21. Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. - М.: Русский язык, 2000 // URL: <http://tolkslovar.ru/a764.html> (дата обращения: 14.04.2020)

22. Итоговый доклад о результатах и основных направлениях деятельности ФТС России за 2018 год. Электронный ресурс. [Режим доступа:

http://www.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=27216:-2018-&catid=475:2015-03-12-09-57-15&Itemid=2588 (дата обращения: 06.02.2020).

23. Карташова, К. С., Анализ методов мотивации должностных лиц и работников бюджетной сферы таможенных органов / К. С. Карташова, Н. П. Шалыгина, М. В. Селюков // Таможенное дело. 2016. - № 2 -С. 118-121.
24. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФА - М, 2010. - 365 с.
25. Компенсационный пакет: содержание и структура [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://consulting.msk.ru/materials/komp_pac.html
26. К вопросу об оценке уровня развития человеческого капитала организации - [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-otsenke-urovny-a-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala-organizatsii> (дата обращения: 06.02.2020).
27. Мамонтова, Ю.А. Мотивация труда как фактор повышения эффективности процесса управления в таможене [Текст] / Ю.А. Мамонтова, А.Г. Федоров // Вестник Калужского филиала РАНХИГС. - Калуга: «Эйдос», 2015. - С. 127-133.
28. Мельникова Р.И., Надуткина И.Э. Кадровый резерв на муниципальной службе: проектный подход к формированию // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. - 2014. - № 22(193). - С. 19-22.
29. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури - М.: Дело, 1992. - 704 с.
30. Мирошниченко О.Н., Михайлова М.В. Внедрение междисциплинарного и организационно-деятельностного подхода в процесс подготовки управленцев для государственной и муниципальной службы // Образовательные инновации и практики карьеры: сб. методических материалов и статей / Институт организационного развития и стратегических инициатив Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. М., 2015. С. 149
31. Османова, Е. В. Проблемы методов мотивации в таможенных органах / Е. В. Османова. — Текст : непосредственный, электронный // Молодой ученый. — 2016. — № 26 (130). — С. 369-371. — URL: <https://moluch.ru/archive/130/36233/> (дата обращения: 14.04.2020).
32. Палицына Е.А. Мотивация персонала в таможенных органах // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 10. Ч. 2 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/10/39589> (дата обращения: 25.02.2019).
33. Панова Е.А. Мотивационный аудит как управленческая подсистема. Автореферат на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, - 2011. - 9 с.
34. Пилипчук, В. В. Особенности мотивации труда персонала в таможенных органах / В.В. Пилипчук, Н. К. Семенова // Таможенная политика на Дальнем Востоке. - 2017. - С. 46-55.
35. Подопригора М.Г. Организационное поведение: учебно-методическое пособие / М.Г. Подопригора - Таганрог.: ТТИ ЮФУ, 2008. - 261 с.
36. Присянников Н.Н. Управление персоналом в таможенных органах // Учебное издание, 2012. С.118-121.
37. Результаты исследования методов мотивации // Управление персоналом. - 2007. - № 1. - С. 30 - 32.
38. Рогачева, К. Б. Проектные предложения по совершенствованию мотивации трудовой деятельности в таможенных органах [Текст] / К.Б. Рогачева // Молодой ученый. — 2015. — №4. — С. 415-417.
39. Сарно А.А. Типы трудовой мотивации и их динамика // Социологические исследования. - 2011. - №5. - С. 44.
40. Сафьянов Д.В. Трудовая мотивация работников предприятия: Метод. материалы. - Чита; Кемерово, 2014. - 190с.
41. Селюков М.В., Шалыгина Н.П., Карташова К.С. Анализ методов мотивации должностных лиц и работников бюджетной сферы таможенных органов // Таможенное дело. 2016. №2. С. 118-121.
42. Семенова, Н.К. Особенности мотивации труда в таможенных органах [Текст] / Н.К. Семенова // академический вестник - 2015. - № 2 (10). - С. 55-59.
43. Теория справедливости Адамса [Электронный ресурс] : Режим доступа: <http://www.klubok.net/article2422.html> (дата обращения: 06.02.2020).
44. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. Кибанова. - М.: ИНФРА - М, 2011. - 450 с.
45. Управление персоналом организации: Учебник для вузов / Под. ред. Т.Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ, 2012 - 530 с.
46. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. - М.: ЭКМОС, 2013. -240 с.
47. Федоренко К.П., Нетаев О.В. Развитие таможенного менеджмента // Российский внешнеэкономический

вестник 2014. № 04. С. 78-83.

48. Фурсов А.Л. Проблема отбора персонала в юридической сфере / Г.А. Вердиян, А.Л. Фурсов // Парадигма. - 2016. - № 2. - С. 294
49. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент. 8-е изд. / пер. с англ. Под ред. Горелова Н.А. - СПб.: Питер, 2014. - 208 с.
50. Цветкова Г. Кризис трудовой мотивации и его последствия // Экономист. - 2005. - №4. - С. 51 - 56.
51. Шапиро С. А. Мотивация / С. А. Шапиро. — М.: ГроссМедиа, 2017. — 224 с.
52. Шаховская Л.С. Мотивация труда в переходной экономике / Волгогр. гос. техн. ун-т. - Волгоград: Перемена, 2019. - 190 с.
53. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практич. пособие. - М.: Бизнес - школа "Интел - синтез", 2015. - 270 с.
54. Шлендер П.Э. Аудит и контроллинг персонала организации: учебное пособие / Под ред. П.Э. Шлендер. - 2-е изд., перераб. и доп., (Гриф) ИНФРА-М, ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ, Вузовский учебник, 2015 г. - 262 с.
55. Щукин В. Как организовать оптимальную систему оплаты и стимулирования труда // Управление персоналом. - 2005. - №12. - С. 38 - 41.
56. Энциклопедия экономиста [Электронный ресурс] : Режим доступа: <http://www.grandars.ru/> (дата обращения: 06.02.2020).
57. Юрганова Е.Ю. Мотивация труда управленческого персонала. - Екатеринбург, 2012. - 210 с.
58. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. - М.: Сфера. 2018. - 118 с.
59. A Brilliant Civil Service. URL: <https://civilser-vice.blog.gov.uk/category/a-brilliant-civil-service> (дата обращения: 06.02.2020).
60. How the Civil Service Local Academy can help you fulfil your potential. URL: <https://civilser-vice.blog.gov.uk/2019/01/10> (дата обращения: 26.02.2020).

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/100448>