

Отрицательный коэффициент указывает на сближение регионов – регионы с более низким уровнем дохода растут быстрее и наоборот. Положительный коэффициент показывает на дивергенцию – богатые регионы растут быстрее, а бедные все больше и больше от них отстают.

Анализ сигма-конвергенции оценивает динамику в кросс-секционном распределении (рассчитывает коэффициент вариации) ВРП на душу населения. Снижение коэффициента вариации (меньшая дисперсия) в течение времени предполагает наличие конвергенции (сближения), а рост коэффициента – дивергенцию (расходимость).

Таким образом, в работе мы рассмотрели тенденции экономического роста регионов России в целом и его важный фактор - начальные условия развития. Новые реалии международных отношений ужесточают условия социально-экономического развития регионов, ставят под вопрос перспективы экономического роста. Важно понимать, насколько сильно на динамику показателей может повлиять положение региона «на старте» - на начало периода исследования. Проведенный анализ позволил нам не только выявить основные тенденции развития в данной области, но и очертить ту группу регионов, которые целесообразно рассмотреть более детально для определения ключевых факторов роста.

Литература:

1. Solow R. Technical Change and the Aggregate Production Function // Review of Economics and Statistics. 1957. V. 39. P. 65-94
2. Romer, P. (1990). Endogenous Technological Change. Journal of Political Economy, 99, 72-102
3. Lucas, R. (1993). Making a Miracle. Econometrica, 62, 251-251
4. Grossman, G., & Helpman, E. (1993). Endogenous Innovation in the Theory of Growth. Journal of Economic Perspectives, 8 (1), 23-44
5. How Regions Grow: Trends and Analysis. Paris. OECD Publishing. 2009

АНАЛИЗ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ И РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

*М.В. Селюков, Н.П. Шалыгина, К.С. Карташова
г. Белгород, Россия*

Одним из наиболее важных элементов, обеспечивающих осуществление эффективной трудовой деятельности должностных лиц и работников бюджетной сферы таможенных органов, является мотивация, т.к. она оказывает влияние на удовлетворенность работой и отражается на качестве ее выполнения.

В широком смысле под мотивацией понимается «состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации, наличие интереса к определенной деятельности и способы инициирования побуждения» [1].

М. Какорина и Г. Элова дают такое определение мотивации: «Мотивация – это один из важных элементов, обеспечивающих осуществление трудовой деятельности работников таможенных органов, т.е. внутренние силы, которые побуждают работника к действиям и которые проявляются в необходимых характеристиках поведения» [2].

Таким образом, можно сказать, что мотивация – это некая движущая сила, которая побуждает человека достигать определенные цели для удовлетворения своих потребностей.

Говоря о методах мотивации в таможенных органах, необходимо отметить, что они различаются в зависимости от того, к какой категории персонала относится то или иное

лицо. В данном случае речь пойдет о нормативно закрепленных методах мотивации всех категорий персонала, т.е. должностных лиц таможенных органов, к которым относятся федеральные государственные служащие и сотрудники. В таможенных органах выделяется и еще одна категория служащих – это работники бюджетной сферы: младшие инспекторы, водители, вспомогательный персонал. Все они непосредственно не выполняют функций, связанных с осуществлением таможенной деятельности, а лишь помогают в их реализации.

К. Староверова, характеризуя методы мотивации в таможенных органах, отмечает: «Формально все методы мотивации персонала таможенных органов разделяются на две большие группы - монетарные (экономические) и немонетарные (установление целей, вовлечение персонала в принятие решений и весь комплекс социально-психологических методов управления)» [3].

На практике осуществления мотивационного механизма следует умело применять как монетарные, так и немонетарные методы мотивации, предусмотренные для сотрудников, государственных гражданских служащих и работников бюджетной сферы таможенных органов.

Методы мотивации для сотрудников таможенных органов определены Федеральным законом от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации», Федеральным законом от 30 июня 2002 г. № 78-ФЗ «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)», Федеральным законом от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Постановлением Правительства РФ от 25 января 2013 г. № 41 «Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудникам таможенных органов Российской Федерации» [4].

Анализируя данные нормативно-правовые акты, можно сделать вывод, что экономические методы мотивации сотрудников таможенных органов включают:

- 1) месячный оклад по занимаемой должности;
- 2) месячный оклад по специальному званию;
- 3) дополнительные выплаты (ежегодные, ежеквартальные, ежемесячные, разовые).

Также сотрудникам таможенных органов ежемесячно выплачивается процентная надбавка за выслугу лет к окладу денежного содержания в следующих размерах при выслуге: от полугода до 1 года - 5 процентов; от 1 года до 2 лет - 10 процентов; от 2 до 5 лет - 25 процентов; от 5 до 10 лет - 40 процентов; от 10 до 15 лет - 45 процентов; от 15 до 20 лет - 50 процентов; от 20 до 22 лет - 55 процентов; от 22 до 25 лет - 65 процентов; 25 лет и более - 70 процентов [5].

Размеры добавок за ученую степень и ученое звание сотрудников таможенных органов устанавливаются Постановлением Правительства Российской Федерации и составляют 10% должностного оклада при наличии учетной степени кандидата наук, или звания доцента, а при наличии учетной степени доктора наук или ученого звания профессора – 25% должностного оклада.

К дополнительным выплатам сотрудников таможенных органов относятся ежемесячные надбавки за особые условия службы (до 100% должностного оклада), надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (до 65%), а также премии за образцовое исполнение служебных обязанностей, поощрительные выплаты за особые достижения в службе, и др.

К нематериальным методам мотивации сотрудников таможенных органов можно отнести:

- 1) дополнительные ежегодные отпуска за выслугу лет;

- 2) профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации;
- 3) предоставление в первоочередном порядке детям сотрудника мест в общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждениях по месту жительства и в летних оздоровительных лагерях независимо от формы собственности;
- 4) объявление благодарности;
- 5) награждение Почетной грамотой Федеральной таможенной службы;
- 6) награждение нагрудными знаками и медалями Федеральной таможенной службы, и др.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что методы мотивации, применяемые к сотрудникам таможенных органов, представляют широкий спектр и отличаются наглядностью и демонстративностью, затрагивают моральную сторону побудительного воздействия, но в основном, влекут за собой и материальное стимулирование.

Методы мотивации государственных гражданских служащих определены Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в соответствии с которым к экономическим методам мотивации данной категории служащих можно отнести:

- 1) месячный оклад в соответствии с должностью;
- 2) месячный оклад в соответствии с классным чином;
- 3) дополнительные выплаты (ежемесячные, разовые) [6].
- 4) Размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных государственных гражданских служащих установлены Указом Президента РФ от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» .

К дополнительным выплатам государственным гражданским служащим относятся:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет (от 1 года до 5 лет - 10%; от 5 до 10 лет - 15%; от 10 до 15 лет - 20%; свыше 15 лет - 30%);
- 2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200% этого оклада;
- 3) премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
- 4) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь;
- 5) выплаты при увольнении, связанном с достижением предельного возраста службы, уходом на пенсию, и др.

К нематериальным методам мотивации государственных гражданских служащих можно отнести: профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировки с сохранением на этот период замещаемой должности и денежного содержания; объявление благодарности; награждение почетной грамотой государственного органа; поощрение Президента РФ, Правительства РФ; присвоение почетных званий, награждение знаками отличия, орденами и медалями РФ.

Таким образом, можно сделать вывод, что применяемые к государственным служащим методы экономического и неэкономической мотивации являются менее наглядными, чем у сотрудников, что сказывается на удовлетворенности трудом служащих и в конечном итоге ухудшает общий социально-психологический климат в таможенных органах.

У работников бюджетной сферы таможенных органов самый узкий спектр применения различных методов мотивации. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работники поощряются всего пятью видами поощрений, которые представлены на рисунке 1



Рис. 1. Методы мотивации работников бюджетной сферы таможенных органов

Другие виды поощрений работников бюджетной сферы за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка таможенных органов, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники таможенных органов могут быть представлены к государственным наградам.

Проанализировав методы мотивации и должностных лиц и работников бюджетной сферы таможенных органов, можно отметить, что мотивация труда в большей степени ориентирована на материальный фактор. При этом современными исследователями отмечается, что ориентир только на материальное стимулирование ведет к «снижению мотивации к профессиональной деятельности» [7]. Поэтому, для повышения эффективности деятельности всех категорий персонала таможенных органов, необходимо уделить особое внимание совершенствованию нематериальных методов мотивации.

Таким образом, изучив содержание понятия и основные методы мотивации в таможенных органах, к которым относятся монетарные (экономические) и немонетарные методы, можно сделать вывод, что лишь при использовании правильной комбинации этих двух видов методов можно добиться значительного повышения результативности труда и эффективности работы таможенных органов РФ.

Литература:

1. Артельный, Ю.А. Мотивация и вовлечение персонала в деятельность по совершенствованию / Ю.А. Артельный // Методы менеджмента качества. – 2010. – № 8. – С. 23 – 27.
2. Какорина, М.В., Элова Г.В. Роль мотивации и стимулирования факторов в развитии карьеры и трудовой деятельности сотрудников таможенных органов / М.В. Какорина, Г.В. Элова // Экономические науки. – 2014. – № 110. – С. 28 – 34.
3. Староверова, К.О. Методы мотивации персонала в таможенных органах России / К.О. Староверова // Таможенное дело. – 2013. – № 3. – С. 28 – 33.
4. Семенова, Н.К. Особенности мотивации труда в таможенных органах / Н.К. Семенова // Академический вестник Российской таможенной академии. – 2015. – № 2. – С. 35 – 41.
5. О службе в таможенных органах Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ (ред. от 22.12.2014) // Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_15264/ (дата обращения: 10. 02. 2016).
6. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 01.01.2016) // Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 10. 02. 2016).
7. Палицына, Е.А. Мотивация персонала в таможенных органах / Е.А. Палицына // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – № 10. – С. 17-19.