

УДК 343.85

Н. В. Карпенко, Д. А. Гореная*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

В статье рассматриваются проблемы, возникающие при формировании организационной культуры таможенных органов, и предлагаются ряд рекомендаций, направленных на ее совершенствование. Актуальность данной темы обусловлена рядом фактором: с организационной культурой мы сталкиваемся, едва переступив порог организации; она реализуется в конкретной стратегии таможенных органов; организационная культура оказывает всепроникающее воздействие на деятельность таможенных органов, является основой жизненного потенциала организации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: организационная культура, таможенные органы, эффективность трудовой деятельности.

N. V. Karpenko, D. A. Gorenaya

IMPROVING THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF CUSTOMS AUTHORITIES

The article discusses the problems that arise in the formation of the organizational culture of customs authorities and has developed a number of recommendations aimed at improving the organizational culture. The relevance of this topic is due to a number of factors: we encounter organizational culture as soon as we cross the threshold of the organization; it is implemented in a specific strategy of customs authorities; organizational culture has a pervasive impact on the activities of customs authorities, is the basis of the vital potential of the organization.

KEYWORDS: organizational culture, customs authorities, labor efficiency.

В настоящее время в условиях значительных изменений в социально-экономических сферах жизнедеятельности российского общества всё более возрастает роль организационной культуры. Она влияет на эффективность функционирования таможенных органов и оказывает непосредственное воздействие на результаты управленческих решений. Культура организации, уро-

* **Карпенко Наталья Васильевна**, кандидат педагогических наук, доцент Иркутского государственного университета путей сообщения;

Гореная Дарья Андреевна, студент Иркутского государственного университета путей сообщения.

вень духовности и профессиональной зрелости должностных лиц определяют престиж таможенных органов, доверие к ним со стороны общества [1].

Организационная культура представляет собой основной компонент производственной практики таможенных органов. Под организационной культурой таможенных органов понимается совокупность норм, правил, обычаяев и традиций, которые поддерживаются в таможенных органах и за- дают общие рамки поведения должностных лиц [2]. Можно сказать, что организационная культура охватывает весь комплекс отношений внутри организации, всю систему ее ценностей, поэтому она является неотъемлемым элементом функционирования любой организации, залогом успеха ее деятельности.

Главная цель формирования и поддержания организационной культуры в таможенных органах – повышение эффективности трудовой деятельности и самоорганизации таможенных органов, достижение чего возможно за счет повышения трудового потенциала работников, уровня их образования, компетентности, приумножения моральных и нравственных ценностей, создания внутриорганизационных коммуникационных каналов, способствующих передаче информации в неизменном виде [3].

Для определения уровня организационной культуры Иркутской таможни было проведено анкетирование ее должностных лиц по методике И. Д. Ладанова. Респондентам было предложено проранжировать мотивы своей профессиональной деятельности по четырем признакам: служебная деятельность, управление, мотивация и стимулирование, нравственно-этические качества. Под мотивом в данном случае понимается внутренне осознанное побуждение к деятельности, возникающее на основе определенной потребности, проявляющееся в устремлении к ее удовлетворению. При оценке использовалась 10-балльная шкала. Если утверждение полностью совпадало с мнением респондента, ставилось 10 баллов, если противоречило – 0 баллов, а также выставлялись промежуточные значения от 0 до 10 баллов [4].

Нами был проведен опрос должностных лиц Иркутской таможни, что позволило выявить характеристики ее организационной культуры, которые преобладают и влияют на взаимоотношения внутри организации.

Полученные показатели свидетельствуют о нормальном состоянии дел в коллективе Иркутской таможни. Результат по признаку «Служебная деятельность» оценивается в 7,27 балла из 10 возможных. Согласно использованной методике, это соответствует нормальному уровню. Причиной недостижения максимальных результатов может являться то, что служебная деятельность таможенных органов базируется на четком соблюдении правил и инструкций и связана с принципами деятельности, функциями и задачами таможенных органов. Должностные лица несут большую ответственность, и нарушение правил может негативно сказаться на имидже таможенных органов и на доверии граждан.

Результат по признаку «Управление» составляет 7,40 балла из 10, что считается нормальным. Этому способствует ряд факторов. Во-первых, в организации применяются разнообразные формы и методы коммуникации, которые позволяют должностным лицам эффективно обмениваться информацией друг с другом и при общении с гражданами, например при таможенном досмотре. При взаимодействии с участниками внешнеэкономической деятельности, представителями органов власти и т. п. используется письменная и электронная коммуникация. Во-вторых, конфликтные ситуации решаются в организации с учетом реальной обстановки, а именно всех факторов, которые привели к конфликту, и в результате принимается наиболее разумное решение для его урегулирования.

Анализ результатов анкетирования должностных лиц Иркутской таможни также показал, что по признаку «Мотивация и стимулирование» средний балл составил 7,40 из 10, что является нормальным результатом. Это обусловлено тем, что в организации поощряется добросовестное отношение к своим должностным обязанностям. Мотивация и стимулирование персонала представлены материальной и нематериальной составляющими. К формам материального поощрения должностных лиц и работников относят премирование по итогам работы за квартал, год, единовременное вознаграждение. Виды нематериальной мотивации включают присвоение очередного специального звания, награждение ведомственными наградами, объявление благодарности, занесение сведений о сотруднике в книгу почета или размещение его фотографии на доске почета.

Достижение такого уровня мотивации персонала таможенных органов является первостепенной задачей самих должностных лиц и работников. Сотрудники кадровых подразделений и начальники структурных подразделений таможенных органов должны выяснить, чувствует ли каждый в организации мотивацию работать для достижения целей, поставленных перед таможенным органом.

Результат по признаку «Нравственно-этические качества» составляет 7,93 балла из 10. Данный результат соответствует нормальному уровню. Этому способствует то, что должностные лица и работники таможни со всей ответственностью относятся к своей работе и придерживаются принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения независимо от замещаемой ими должности [5]. Соблюдение нравственно-этических норм (что очень важно для организации) способствует доверию со стороны граждан и обеспечивает законность, а также эффективность работы таможенных органов.

Таким образом, целенаправленное управление организационной культурой приводит к сплоченности членов организации и предопределяет успех функционирования таможенных органов на долгое время.

Организационной культуре присущи специфические черты. К ним можно отнести приемы адаптации и сплочения персонала, убеждения, тра-

дации, лозунги, язык (сленг), обычаи, т. е. всё, что оказывает содействие передаче культурных ценностей и норм должностным лицам таможенных органов [2].

Организационная культура таможенных органов находится в прямой зависимости от законодательства РФ в сфере таможенного дела. Из этого можно сделать вывод, что главный принцип, на котором базируется организационная культура таможенных органов, – принцип законности.

Говоря об уровне развития организационной культуры таможенных органов в целом, можно отметить несколько проблем. Во-первых, укажем на снижение доброжелательности таможенников. Это во многом обусловлено тем, что в таможенные органы приходят работать люди, не имеющие специального образования.

Во-вторых, некорректное отношение некоторых таможенников к участникам внешнеэкономической деятельности, людям, выезжающим за границу на отдых, и др. Такое отношение может привести к формированию в глазах общества отрицательного образа таможенника и соответствующего имиджа таможенных органов в целом.

В-третьих, уклонение персонала от следования уже существующим в таможенном органе правилам и регламентам работы, что приводит к непониманию между сотрудниками разных подразделений, иначе говоря, возникают межфункциональные конфликты. Правда, в большинстве случаев такие конфликты не выходят из-под контроля руководства таможенного органа.

В-четвертых, организация воспитательно-профилактической работы в некоторых таможенных органах по существу преобразовалась в так называемую борьбу за укрепление служебной дисциплины.

Самой острой проблемой является борьба с коррупционными проявлениями. Таможенная коррупция – это свидетельство серьезного неблагополучного положения, являющееся специфическим индикатором происходящих внутри таможенных органов коррупционных процессов.

Для совершенствования организационной культуры, на наш взгляд, необходимо:

1. Проработать нормативную базу по организационной культуре.
2. Разработать и реализовать ряд неформальных мероприятий с целью поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективе и налаживания взаимоотношений как между самими должностными лицами и работниками, так и между руководством и подчиненными.
3. Разработать свод правил корпоративных коммуникаций персонала, что является особенно важным для большей информированности персонала о планах и действиях руководства. Разработанные правила корпоративных коммуникаций должны быть конкретными, четкими и ясными, а также соответствовать современным требованиям и стандартам. Из этого следует

формирование доверительных взаимоотношений между руководством и подчиненными и создает у самих должностных лиц и работников ощущение необходимости в данной работе.

4. С целью снижения вероятности возникновения конфликтных ситуаций в организации и повышения эмоционального благополучия ее сотрудников обеспечить комфортный социально-психологический климат. Для улучшения социально-психологического климата предлагается создание в таможенных органах комнат психологической разгрузки.

5. Улучшать имидж таможенных органов путем проведения дней открытых дверей для учащихся школ и всех желающих, создания и поддержания положительного имиджа должностного лица таможенных органов с помощью привлечения средств массовой информации: печати, радио, телевидения, Интернета, а также популяризации работы таможенных органов за счет выпуска кинофильмов, телесериалов.

Перечисленные мероприятия должны осуществляться путем систематической и целенаправленной реализации кадровой политики в таможенных органах. Миссия руководителя таможенного органа заключается в том, чтобы понять, что в действительности хотят его подчиненные, что их привлекает в организации или отталкивает от нее.

Подводя итог, можно сделать вывод, что современная организационная культура в таможенных органах находится не на самом последнем этапе развития, она требует доработки, результатом которой будет укрепление связей среди членов коллектива, их сближение, построенные в первую очередь на взаимовыручке. Целью организационной культуры является создание благоприятного климата в организации, оказывающего влияние на эффективность выполнения поставленных перед таможенными органами задач.

Совершенствование организационной культуры требует применения комплексного подхода и постоянного наблюдения за тем, как она проявляется в таможенных органах и как должностные лица ее интерпретируют, взаимодействуя между собой и с гражданами.

Стоит отметить, что предложенные мероприятия необходимо проводить не разово, а периодически. К ним относятся такие мероприятия, как встречи руководства таможенных органов с должностными лицами (один раз в полгода), семинары для должностных лиц (один раз в квартал), культурно-развлекательные мероприятия (один раз в квартал).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Семенова Ю. Г. Организационная культура : учеб. пособие / Ю. Г. Семенова. М. : Логос, 2013. 370 с.
2. Дроздова С. А. Таможенное право : учеб. пособие / С. А. Дроздова. СПб. : Интермедиа, 2015. 276 с.

3. *Колосов В. А.* Организационная культура : учеб. пособие для вузов / В. А. Колосов. М. : Юрайт, 2023. 343 с.
4. *Ладанов И. Д.* Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. М. : Перспектива, 1997. 288 с.
5. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации : приказ feder. тамож. службы от 30 дек. 2021 г. № 1187. URL: <https://www.alta.ru/tamdoc/21pr1187> (дата обращения: 26.01.2024).