

УДК 159.9

**Каменская Наталья Леонидовна**

кандидат психологических наук, доцент  
Одесский национальный университет им. И. И. Мечникова  
Одесса, ул. Дворянская, 2  
e-mail: kamenskaya@itstep.org  
ORCID ID 0000-0002-9121-3962

**Иванова Майя Дмитриевна**

соискатель кафедры общей психологии и развития личности  
Одесский национальный университет им. И. И. Мечникова  
Одесса, ул. Дворянская, 2  
e-mail: mamaika85@inbox.ru  
ORCID ID 0000-0002-1262-705X

**ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ  
В КОНТЕКСТЕ ТРАНСГРАНИЧНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

В статье рассматривается понятие мотивации трудовой деятельности, а также анализируются современные исследования внешних и внутренних факторов, влияющих на мотивацию труда. Также изучаются особенности содержания трудовой мотивации сотрудников таможенных органов как важной составляющей специфического труда государственного служащего, который, в свою очередь, является субъектом обеспечения трансграничной безопасности.

**Ключевые слова:** трудовая мотивация, скрытая трудовая мотивация, трудовая мотивация сотрудников таможенных органов.

**Постановка проблемы.** В условиях ключевых изменений в социальной, экономической, политической и других сферах жизнедеятельности вопрос обеспечения трансграничной безопасности приобретает одно из первостепенных значений. Основными объектами трансграничной безопасности являются личность, которая наличествует во всех видах безопасности (социальной, психологической, политической), а также государство и общество. Субъектами же обеспечения трансграничной безопасности выступают государство (в виде органов законодательной, исполнительной и судебной власти); общественные и иные организации, осуществляющие деятельность в этой области, непосредственно сами граждане. На пересечении этих линий находятся сотрудники таможенных органов, которые, с одной стороны, обеспечивают контроль за соблюдением мер таможенного регулирования, ограничений и запретов в отношении товаров, законных прав интересов граждан, что по сути дела составляет защиту национальной безопасности государств. Соответственно от грамотности, профессионализма, удовлетворенности работой сотрудников таможенных органов будет зависеть и обеспечение трансграничной безопасности, а, в свою очередь, трудовая мотивация сотрудников таможни будет являться интегративной базой успешности их деятельности. Таким образом, детальное изучение

структуры и содержания трудовой мотивации сотрудников таможенных органов позволит корректно обеспечить психологическое сопровождение их профессиональной деятельности, а также реализовать дифференцированный подход в работе с сотрудниками.

Цель исследования — проанализировать особенности трудовой мотивации работников таможенных органов.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Традиционно теории трудовой мотивации разделяют на содержательные, или диспозиционные (ориентированные на анализ структуры устойчивых потребностей), и процессуальные (ориентированные на анализ ситуационных и когнитивных факторов).

К содержательным принято относить теории А. Маслоу, К. Алдерфера, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга, Д. МакГрегора, К. Замфир, к процессуальным — теории Б. Ф. Скиннера, С. Адамса, Э. Лока, Дж. Хэкмана и Г. Олдхема, Л. Портера и Э. Лоулера. Однако существует ряд вопросов, которые остаются малоизученными, это такие как: поиск новых путей мотивирования сотрудников на базе обширного изучения природы мотиваторов, а также расширение исследовательских методов диагностики изучаемого явления [6].

Для трудовой деятельности мотивация выступает основой для направленности действий работника, его потенциала. Мотивация также влияет на уровень адаптации, уровень удовлетворенности трудом и конкретным видом деятельности, на общий психологический фон работника.

Мотивация трудовой деятельности, как правило, делится на внешнюю и внутреннюю составляющую. Внутренние детерминанты деятельности — это познавательный интерес, высокая мотивация достижений, получение удовлетворения от самого процесса деятельности. Внешними мотиваторами являются вознаграждения в любом их виде, в том числе и фактор социального признания [3].

Ш. Ричи и П. Мартин в своей работе «Управление мотивацией» выделяют следующие мотивационные факторы, составляющие трудовой мотивации: потребность в хорошей заработной плате; в нормальных условиях работы; в четком понятном структурировании работы; в поддержании социальных контактов; в завоевании социального признания со стороны коллег; в самомотивировании; во власти; в разнообразной работе и переменах; в креативности; в самосовершенствовании и развитии как личности; в чувстве востребованности в общественно полезной работе. Как правило, для молодых работников более значимы фактор заработной платы, разнообразие и возможности карьерного роста, у работников со стажем кроме перечисленных добавляется фактор общественного признания и потребности к власти. Мощнейшим мотивационным фактором, обуславливающим удовлетворенность трудом, является ощущение занятости в социально значимом деле [8].

Конечно, на современном этапе основным видом вознаграждения является денежное, которая выступает еще и основным мотивом деятельности. А в свою очередь деньги являются средством для удовлетворения других

имеющихся потребностей. Однако при минимальном уровне материального удовлетворения в других потребностях, которые в дальнейшем, уже в качестве ключевых факторов, влияют на трудовую деятельность работника и соответственно связаны с уровнем удовлетворенности трудом. В результате в трудовую деятельность включено множество мотивов, которые определяются уровнями организации личности.

Анализ диссертационных исследований последних лет показал, что психологами изучаются самые разные факторы, которые могут оказывать существенное влияние на мотивацию трудовой деятельности, среди них такие как: пол, возраст, уровень развития интеллектуальных способностей, особенности личности, скрытые мотивы, целевая направленность трудового процесса, внешние социальные факторы (например, анализ и сравнение мотивов сотрудников государственных учреждений и частных организаций).

В диссертационном исследовании И. Н. Бондаренко показано что мотивация труда по большей части зависит от того, насколько будущая цель, достигаемый результат работы соответствует процессуальной мотивации, которая в свою очередь понимается как интерес к трудовой деятельности, потребность человека в раскрытии своего личностного потенциала в деятельности в случае желанія работника достигнуть наилучшего результата. Понятие процессуальной мотивации связано с понятием внутренней мотивации, которая обеспечивает развитие положительного эмоционального настроя человека на высокую работоспособность, деятельность и психологический комфорт в труде. В работе показано что для возникновения внутренней мотивации сотруднику таможни необходимо выбрать для себя определенное мобилизующее задание, которое будет стимулировать мотивацию достижений, и также будет соответствовать его профессиональному уровню. «Процессуальная мотивация обеспечивается положительной установкой на эффективное выполнение трудового задания и поддерживается положительным эмоциональным фоном. При наличии процессуальной мотивации сложности и ошибки в работе будут способствовать актуализации у работника стремления к поиску путей для их преодоления» [1].

Анализ результатов диссертационного исследования О. Е. Ивашко показал, что у работников частных предприятий, в сравнении с трудящимися государственных учреждений, преобладает внутренняя мотивация. В исследовании доказано, что в частных фирмах необходима разработка и внедрение эффективных психологических средств поддержания внутренних мотивов деятельности на высоком уровне. Наряду с этим в государственных учреждениях нужно содействовать развитию у работников процессуальной мотивации к профессиональной деятельности за счет улучшения системы оплаты труда, а также введения обновленных методов управления. Таким образом, «в частных организациях для развития персонала необходимо создавать условия, которые будут способствовать личностному, творческому, организаторскому, а также карьерному росту. В государственных учреждениях на первом месте среди мотиваторов стоит уровень оплаты труда, который будет определять направленность сотрудников на внутренние мотивы деятельности, а не на внешние» [2].

Также необходимо понимать, что существенными определяющими мотивации трудовой деятельности являются также скрытые мотивы трудящихся. И. Л. Соломин в своем диссертационном исследовании показал, что при изучении скрытой мотивации целесообразно воспользоваться методами психосемантики сознания. И. Л. Соломиным была разработана модель структуры скрытой трудовой мотивации, в которую входят такие составляющие, как: устойчивые внутренние потребности, интересы и увлечения, стремления, обусловленные личностными особенностями; степень удовлетворенности потребностей сегодня, в прошлом и ожидаемом будущем; состав потребностей, обусловленных текущими жизненными обстоятельствами, внешней ситуацией; мотивы трудовой деятельности; отношение к будущему, надежды, ожидания, планы и намерения; «отношение к себе, к сотрудникам и руководству, к своей организации и другим фирмам; вытесненные из сознания переживания и представления, содержание тех моментов, которые человек отрицает», о чем старается не думать, что хочет забыть. Таким образом было доказано, что «психосемантические показатели позволяют определять силу и устойчивость разных потребностей, содержание и значимость мотивов трудовой деятельности, что обеспечивает возможность анализировать составляющие мотивации у работников любой профессиональной направленности». Также И. Л. Соломиным «была обнаружена связь психосемантических показателей мотивации труда с различными социальными параметрами: возрастом, полом, должностью, уровнем развития интеллекта и определенными качествами личности» [8].

**Изложение основного материала.** Структура и содержание трудовой мотивации работников таможенных органов имеет свои особенности, которые связаны со спецификой государственной службы, которая проявляется в «следующих аспектах:

– по своей сути трудовая деятельность сотрудников государственных учреждений связана с общенациональными интересами и развитием общества и государства;

– высокая степень ответственности сотрудников государственных учреждений за принимаемые ими решения, контроль за их осуществлением, за результаты и, что немаловажно — последствия;

– жесткий регламент управления и дисциплины;

– задействование интеллектуального потенциала и творческих способностей в решении управленческих задач» [7].

Необходимо отметить, что «в таможенных органах существует механизм нематериального стимулирования труда, однако в такой специфической военизированной структуре он реализуется в особенной форме. Сотрудники таможни имеют право на присваивание специальных званий. Таким образом, работник таможни может не только вырасти в должности, но и повыситься в звании. Однако звания должны соответствовать должностям, а это значит, что каждая должность имеет свой потолок по званию, а за служебные правонарушения служащие таможни могут привлекаться к административной, уголовной и материальной ответственности» [4].

При такой сложности труда уровень оплаты служащих таможни заметно ниже, чем в частных структурах, а пакет социальных льгот и гарантий не всегда в полной мере компенсирует сложность и высокую значимость их профессиональной деятельности. Таким образом, данное противоречие может быть компенсировано высоким уровнем трудовой мотивации, вернее, теми ее составляющими, которые касаются внутренних потребностей личности сотрудников, а также направленности личности в целом.

Также ключевым вектором в изучении мотивации труда сотрудников таможенных органов является изучение доминирующих мотивов сотрудников с разным стажем службы.

Анализ немногочисленных исследований последних лет, касающихся изучения мотивов труда сотрудников таможни, показал, что по мере приобретения профессионального опыта у сотрудников таможни происходят значительные изменения в мотивационной сфере и динамике направленности личности. Доказано, что направленность на себя повышается, а на взаимодействие и общение снижается; повышается внутренняя мотивация «и снижается внешняя отрицательная мотивация труда; направленность на взаимодействие повышается и определяет успешность развивающей деятельности, а направленность на себя обеспечит финансовую ее сторону. У сотрудников таможни с большим стажем работы в течение профессиональной деятельности формируются ценностно-мотивационные симптомокомплексы, среди них: направленность на государственную службу (успешность профессиональной правоохранительной деятельности, высокая удовлетворенность своей профессией); направленность на ценности и деятельность (автономность, защищенность и безопасность, известность, власть, развитие культурного уровня, личностный рост, служение людям и нравственные качества; направленность на собственную выгоду (ориентация на материальный успех и успешность финансовой деятельности); направленность на процесс деятельности (успешность развивающей деятельности, высокий уровень удовлетворенности деятельностью и ориентацию на взаимодействие, общение и поддержание межличностных контактов» [5].

**Выводы.** В заключение необходимо отметить, что мотивация трудовой деятельности — это сложный личностный конструкт, который наряду с мотивационными факторами, имеющими высокую значимость для работника, включает в себя скрытые мотивы и потребности. Также важным и существенным является зависимость трудовой мотивации от ряда факторов, таких как возраст, стаж, уровень интеллекта, стиль управления руководителя, социально-психологический климат коллектива, в котором находится трудящийся, а также от общей направленности и целей организации. Трудовая мотивация сотрудников таможенных органов, как правило, изучается в контексте проблемы управления персоналом и повышения эффективности труда, вне учета личностных психологических факторов, во главе которых содержание мотивации труда и направленность личности сотрудников таможни.

## Список использованных источников и литературы

1. Бондаренко И. Н. Личностные детерминанты процессуальной мотивации трудовой деятельности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Бондаренко Ирина Николаевна. — Москва: ГАУГН, 2010. — 188 с.
2. Ивашко О. Е. Мотивация персонала государственных учреждений и частных фирм: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Ивашко Олеся Евгеньевна. — Санкт-Петербург: СПбГУ, 2006. — 199 с.
3. Каверин С. Б. Мотивация труда / С. Б. Каверин. — М.: Институт психологии РАН, 1998. — 223 с.
4. Кухаренко В. Б. Управление модернизацией таможенной службы: монография / В. Б. Кухаренко. — М.: РИО РТА, 2008. — 244 с.
5. Манойлов С. В. Мотивы и акмеологическая направленность в профессиональной деятельности таможенников: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Манойлов Сергей Васильевич. — Санкт-Петербург: ЛГУ, 2004. — 202 с.
6. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие / Е. П. Ильин. — СПб.: Издательство «Питер», 2000. — 512 с.
7. Рогачева К. Б. Проектные предложения по совершенствованию мотивации трудовой деятельности в таможенных органах / К. Б. Рогачева // Молодой ученый. — 2015. — № 4. — С. 415–417.
8. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: учеб. пособие / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 399 с.
9. Соломин И. Л. Психосемантический подход к исследованию трудовой мотивации: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Соломин Игорь Леонидович. — Санкт-Петербург: РГПУ, 2009. — 179 с.

## REFERENCES

1. Bondarenko I. N. (2010) Lichnostnyye determinanty protsessualnoy motivatsii trudovoy deyatel'nosti [Personal determinants of procedural motivation of labor activity]. *Candidat's thests*. Moscow: GAUGN [in Russian].
2. Ivashko O. E. (2006) Motivatsiya personala gosudarstvennykh uchrezhdeniy i chastnykh firm [Motivation of staff of public institutions and private firms]. *Candidat's thests*. Sankt — Peterburg: SPbGU [in Russian].
3. Kaverin S. B. (1998) *Motivatsiya truda*. [Motivation of work]. Moscow: Institut psihologii RAN [in Russian].
4. Kuharenko V. B. (2008) *Upravlenie modernizatsiey tamozhennoy sluzhby*. [Management modernization of customs]. Moscow: RIO RTA [in Russian].
5. Manoylov S. V. (2004) Motivy i akmeologicheskaya napravlennost v professionalnoy deyatel'nosti tamozhennikov [Motives and akmeologicheskaja orientation in professional work of customs officers]. *Candidat's thests*. Sankt-Peterburg: LGU [in Russian].
6. Ilin E. P. (2000) *Motivatsiya i motivyi*. [Motivation and motives]. Sankt-Peterburg: Piter [in Russian].
7. Rogacheva K. B. (2015) Proektnyye predlozheniya po sovershenstvovaniyu motivatsii trudovoy deyatel'nosti v tamozhennykh organakh [Proposals for improving the motivation of labor activity in customs bodies]. *Molodoy uchenyy*. — *Young scientist*, 4, 415–417 [in Russian].
8. Richi Sh., Martin P. (2004) *Upravlenie motivatsiey* [Motivation management] (E. Klimova, Trans). Moscow: YuNITI-DANA [in Russian].
9. Solomin I. L. (2009) Psihosemanticheskiy podhod k issledovaniyu trudovoy motivatsii [Psychosemantic approach to the study of motivation]. *Candidat's thests*. Sankt-Peterburg: RGPU [in Russian].



**Каменська Наталія Леонідівна**

кандидат психологічних наук, доцент

Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова

**Іванова Майя Дмитрівна**

здобувач кафедри загальної психології та розвитку особистості

Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова

**ТРУДОВА МОТИВАЦІЯ СПІВРОБІТНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ  
У КОНТЕКСТІ ТРАНСКОРДОННОЇ БЕЗПЕКИ**

**Резюме**

У статті розглядається поняття мотивації трудової діяльності, а також аналізуються сучасні дослідження зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на мотивацію праці. Також вивчаються особливості змісту трудової мотивації співробітників митних органів як важливої складової специфічної праці державного службовця, який, в свою чергу, є суб'єктом забезпечення транскордонної безпеки.

**Ключові слова:** трудова мотивація, прихована трудова мотивація, трудова мотивація співробітників митних органів.

**Kamenskaya N. L.**

Ph.D. psychological science, Associate Professor

Odessa National I. Mechnikov University

**Ivanova M. D.**

Competitor of the Department of General Psychology and personality development

Odessa National I. Mechnikov University

**LABOR MOTIVATION OF CUSTOMS OFFICIALS IN THE CONTEXT  
OF TRANSBOUNDARY SAFETY**

**Abstract**

The article discusses the concept of motivation of labor activity, analyzes the doctoral research of recent years in which psychologists studied a variety of factors that influence the motivation of labor activity, such as: gender, age, level of development of intellectual abilities, expression of different personality traits, ulterior motives, goal orientation labor process, external social factors (for example, analysis and comparison of the motives of public institutions and private companies workers), etc. In the context of radical changes in the political, economic, social and other spheres of life problem of transboundary safety becomes one of the primary importance. Customs officials are subject to the provision of transboundary safety. This article examines studies of the content of labor motivation of customs officials as an important component of a particular public servant labor.

**Key words:** labor motivation, hidden labor motivation, labor motivation of customs officials.