

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗИТИВНОГО ИМИДЖА ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

Ю. Д. Ковалевская

Научный руководитель: Н. В. Потапова, к. э. н., доцент
Брестский государственный технический университет,
Республика Беларусь, г. Брест, ул. Московская 267
kovyuliadm@gmail.com

В данной статье исследуются особенности и элементы корпоративной культуры таможенных органов как одного из важнейших аспектов формирования позитивного имиджа и идеологической работы. Уделено внимание таможенным ритуалам, чтобы показать их важность и актуальность в современных таможенных органах. Показана важность и актуальность форменного стиля и корпоративных ценностей в современной таможене.

Ключевые слова: корпоративная культура, позитивный имидж, таможенные органы, идеологическая работа, должностное лицо таможенных органов.

CORPORATE CULTURE AS A TOOL FOR FORMING A POSITIVE IMAGE OF CUSTOMS AUTHORITIES

Y. D. Kovalevskaya

Scientific supervisor: N. V. Potapova, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Brest State Technical University,
Republic of Belarus, Brest, st. Moskovskaya 267
kovyuliadm@gmail.com

This article examines the features and elements of the corporate culture of customs authorities as one of the most important aspects of forming a positive image and ideological work. Attention is paid to customs rituals to show their importance and relevance in modern customs authorities. The importance and relevance of the uniform style and corporate values in modern customs is shown.

Keywords: corporate culture, positive image, customs authorities, ideological work, customs official.

Стратегической целью таможенной службы Республики Беларусь является обеспечение экономической безопасности и содействие внешней торговле, создание благоприятных условий для ведения бизнеса и привлечения инвестиций, защита интересов отечественных производителей и максимальное содействие их внешнеторговой деятельности за счет повышения качества и эффективности таможенной деятельности [1]. Сотрудники таможенных органов в рамках своей служебной деятельности взаимодействуют с гражданами, представителями

бизнеса и органов государственной власти зарубежных стран. Имидж таможенных органов оказывает прямое влияние на международный престиж государства и является одним из важнейших элементов, обеспечивающих устойчивость и стабильность системы таможенных органов. Актуальность и значимость данной проблемы обусловлена не высоким престижем и рейтингом в обществе таможенной службы, возрастающими психологическими, моральными и физическими нагрузками на сотрудников, а также информационным и психологическим давлением. В условиях санкционного давления и других вызовов современного общества именно имидж таможни, основанный на корпоративных ценностях сформирует у граждан доверие и ориентацию на сотрудничество с ее представителями.

Вызовы модернизации, процесс глобализации и происходящие преобразования не только трансформируют экономику, но и меняют тип культуры общества, что определяет необходимость реформ в таможенной системе в целом и в отдельных ее компонентах.

Таможенные органы являются ключевыми игроками в системе государственной безопасности и регулирования внешнеэкономической деятельности. Однако, несмотря на важность своей миссии, таможня сталкивается с рядом проблем в области корпоративной культуры и имиджа. Эти проблемы могут оказывать значительное влияние как на внутреннюю эффективность работы, так и на восприятие со стороны общества.

Одной из основных проблем, с которой сталкивается таможня, является низкий уровень доверия со стороны населения. Это может быть связано с негативными стереотипами о коррупции, бюрократии и недостатке прозрачности в работе таможенных органов. Случаи коррупционных схем и неэтичных практик также подрывают репутацию таможни и создают атмосферу недовольства внутри коллектива [2].

Мировая экономика и правила торговли постоянно меняются, и таможенные органы должны быть готовы адаптироваться к этим изменениям. Однако недостаток гибкости и устойчивости к нововведениям могут стать серьезными препятствиями. Рабочие процессы в таможне часто бывают затянутыми, изменения внедряются медленно, что негативно сказывается на имидже организации. Сложная бюрократическая система, присущая многим государственным учреждениям, вызывает замедление процессов и снижает мотивацию сотрудников. Когда акты и процедуры требуют значительного времени для выполнения, это не только вызывает разочарование у работников, но и заставляет их испытывать чувство апатии. В результате сотрудники могут не ощущать своей значимости внутри организации, что, в свою очередь, негативно сказывается на корпоративной культуре.

Эффективная корпоративная культура невозможна также без хорошей коммуникации. В таможенных органах часто наблюдаются проблемы с внутренними коммуникациями, что приводит к недопониманию и отсутствию единства в действиях. Отсутствие четких каналов связи между разными уровнями управления и различными подразделениями создает ситуации, когда сотрудники не понимают своих задач и обязанностей, что затрудняет формирование командного духа.

В переводе с латыни «культура» – это возделывание, воспитание, развитие. Культура таможенного дела воплощает в себе атмосферу, характер общения сотрудников друг с другом, а также с участниками внешнеэкономической деятельности [3]. Согласно одному из определений, корпоративная культура – это «... система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющееся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды» [3]. Из этого следует, что корпоративная культура является стержневым элементом имиджа организации, в том числе, таможенных органов. Она подразумевает систему ценностей, воплощенных в разных областях деятельности – стиль руководства, нормы и правила, традиции и др.

Целью данной работы является анализ особенностей формирования корпоративной культуры в таможенных органах, рассмотрение основных элементов корпоративной культуры, выявление взаимосвязи и влияния культуры организации на имидж таможенных органов, а также поиск возможных способов повышения имиджа таможни на основании организационных преобразований.

Корпоративная культура в таможенных органах играет важную роль в формировании внутренней атмосферы, влияя на эффективность работы и взаимодействие должностных лиц. Она охватывает ценности, нормы, практики и ритуалы, которые определяют поведение сотрудников и их отношение к исполнению служебных обязанностей. Корпоративная культура в таможенных органах, где деятельность координируется и контролируется центральным аппаратом имеет свою специфику, в основе которой – строгая приверженность законодательству и стандартам.

Основные формы, через которые проявляется корпоративная культура таможенных органов.

1. Фирменный стиль.

Фирменный стиль – использование единых принципов оформления, набора определенных цветовых сочетаний и образов для всех разновидностей рекламы, деловых бумаг, документации, офиса и деловой одежды сотрудников [4]. Форменная одежда должностных лиц таможенных органов Республики Беларусь разработана с учетом униформологических и геральдических традиций.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 21 апреля 2008 года № 228, форменная одежда была разделена на три категории: представительскую, повседневную и специальную, а по сезону – на летнюю и зимнюю. Базовый перечень форменной одежды для сотрудников таможенных органов мужского пола, имеющих статус таможенных советников и инспекторов, выглядит следующим образом: серо-голубая шапка с зеленым кантом, серо-голубой представительский костюм, серо-голубой повседневный костюм, темно-синий пиджак, темно-синяя полусезонная куртка с хлопчатобумажным наполнителем и капюшоном, темно-синий джемпер, бело-голубая рубашка с длинными и короткими рукавами темно-синий галстук, черные туфли. Введена также специальная форма темно-синего (для досмотра транспортных средств и грузов) и черного (для сотрудников, осуществляющих специальные мероприятия по борьбе с контрабандой, сотрудников кинологической службы и оперативно-розыскных подразделений) цветов [5].

Таможенная форменная одежда выполняет несколько важных функций, которые способствуют поддержанию положительного имиджа таможенных органов. Форменная одежда позволяет легко идентифицировать сотрудников таможи. Наличие форменной одежды создает также впечатление дисциплины и профессионализма. Работники в униформе воспринимаются как представители государственных структур, что помогает установить их авторитет в глазах граждан. Помимо этого, форменная одежда способствует формированию единого визуального образа и чувства принадлежности к команде. Это может укреплять корпоративный дух и поддерживать внутренние отношения в коллективе, а также демонстрировать стабильность и надежность таможи.

II. Корпоративные ценности.

Важным аспектом работы таможи являются корпоративные ценности, которые определяют не только внутреннюю культуру организации, но и ее взаимодействие с внешней средой. К основополагающим ценностям таможи можно отнести командную работу, сотрудничество и социальную ответственность. Таможенные органы также играют важную роль в защите интересов общества и государства. Они обеспечивают соблюдение законов и норм, борьбу с контрабандой запрещенных товаров. Эффективная работа таможи невозможна также без командной работы, сотрудничества с другими государственными органами и международными организациями, что способствует улучшению координации усилий и повышению общей эффективности работы.

III. Традиции и ритуалы.

Традиции и ритуалы – выражение корпоративной культуры, они подчеркивают важность события и укрепляют существующий порядок. В таможенной сфере ритуал понимается как особый, исторически сложившийся вид общественных отношений, проявляющихся в символической форме, регулируемых законами, приказами Государственного таможенного комитета Республики Беларусь, иными правовыми актами, а также традициями, обычаями [6].

Одним из важнейших является ритуал торжественного принесения Присяги. Принесение Присяги является не только первым, но и самым торжественным ритуалом в таможенных органах. Сотрудники приносят Присягу не позднее двух месяцев после присвоения им персонального звания. Данный ритуал производится под руководством начальника таможенного органа.

Ритуал вручения служебных удостоверений и погон молодым сотрудникам, как правило, приурочивается ко дню сбора личного состава (собрания, совещания) или к проведению ритуала посвящения в сотрудники таможенных органов. Наличие служебного удостоверения возлагает на сотрудника большие права и обязанности. Обращается внимание на то, что таможенник несет личную ответственность за сохранность служебного удостоверения. Передача удостоверения другим лицам категорически запрещается, его утеря рассматривается как чрезвычайное происшествие [7].

Торжественное вручение наград, объявление поощрений являются одними из важнейших факторов, стимулирующими сотрудников и поднимающими моральный дух коллектива. Ритуал вручения государственных наград имеет свои особенности. В Республике Беларусь, как правило, государственные награды вручаются Президентом Республики Беларусь или, по его поручению, Премьер-министром, руководителями органов государственного управления.

Волнующим в жизни каждого сотрудника является момент увольнения в отставку. Ритуалом проводов сотрудника, уволенного в отставку, отдается дань уважения многолетнему, добросовестному труду. Проводам сотрудника в отставку обязательно должно предшествовать издание приказа о его поощрении. Таким образом, ритуалы сопровождают сотрудников на протяжении всей службы, что обуславливает устойчивый характер их позитивного воздействия.

Следовательно, ритуалы и традиции, как элемент корпоративной культуры, объединяют коллектив, повышают эффективность общения на разных уровнях, пропагандируют корпоративные ценности, мотивируют и вдохновляют к сплочению.

IV. Стил ь руководства.

Руководство в таможенных органах имеет свои особенности, которые обусловлены специфическими задачами и функциями этих организаций. Таможенные органы являются частью государственной системы, что предполагает строгую иерархию и подчинение законодательству. Централизованная структура имеет свои особенности и преимущества, влияющие на формирование корпоративной культуры.

В централизованной системе решения принимаются на высших уровнях, что может приводить к задержкам в ответах на оперативные запросы и необходимость согласования множества инстанций. Иерархическая структура может быть слишком жесткой, что делает трудной адаптацию молодых сотрудников. Однако централизованная система позволяет аккумулировать и систематизировать данные, устанавливать единые стандарты и процедуры, ответственность за выполнение задач, что может способствовать более эффективному анализу и принятию решений на основе данных.

Стоит отметить, все элементы корпоративной культуры находятся в тесной взаимосвязи друг с другом. Но в тоже время каждый отдельный компонент выполняет свою функцию.

Таким образом, формирование эффективной корпоративной культуры в таможенных органах требует комплексного подхода, включающего изменения в традициях, усиление внутренней коммуникации, борьбу с коррупцией и создание позитивного психологического климата. Это поможет добиться не только улучшения имиджа таможни, но и повышения ее эффективности и продуктивности.

В условиях неблагоприятной информационной и иной обстановки необходимо систематически проводить соответствующий анализ информационной среды, который должен включать оценку информации, влияющей на должностных лиц таможенных органов, выявление факторов, создающих угрозу экономической безопасности. Корпоративная культура является одним из способов реализации государственной таможенной политики идеологическими средствами, так как способствуют формированию у должностных лиц целостного мировоззрения, позволяющего достичь убежденности в правоте идеологии белорусского государства, воспитанию патриотизма, личной ответственности и верности присяге.

Список использованных источников

1. Таможенные органы Республики Беларусь. – URL: <https://www.customs.gov.by/-tamozhennye-organy/strategiya-razvitiya-tamozhennykh-organov/> (дата обращения: 15.10.2024).

2. Потапова, Н. В. Анализ зарубежного и отечественного опыта профессиональной подготовки специалистов таможенного дела / Н. В. Потапова, Ю. Д. Ковалевская // Вестник БрГТУ, 2024. – С. 190–195.
3. Бикетова, Е. В. Теоретические основы организации управления в таможенных органах / Е. В. Бикетова, А. С. Эреджепова // Аллея науки. – 2017. – Т. 4, № 9. – С. 280–283.
4. Савина, С. В. Особенности управления деятельностью таможенных органов: основные подходы управления / С. В. Савина // Аллея науки. – 2017. – Т. 2, № 10. – С. 539–542.
5. Вопросы таможенных органов : Указ Президента Респ. Беларусь от 21 апр. 2008 г. № 228 / ЭТАЛОН-онлайн : инф.-поиск. система (дата обращения: 15.10.2024).
6. Староверова, К. О. Управление персоналом в таможенных органах: учебник и практикум для вузов / К. О. Староверова. – М. : Юрайт, 2020. – 240 с.
7. Горяйнова, Н. М. Корпоративная культура / Н. М. Горяйнова. – Челябинск : Полиграф-Мастер, 2009. – 220 с.

© Kovalevskaya Y. D., 2024