

УДК 331.108.244

https://doi.org/10.33619/2414-2948/86/33

JEL classification: J40; K31; K34

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В НАЛОГОВОЙ ИНСПЕКЦИИ

©Плешакова Г. А., Московский государственный психолого-педагогический университет,
г. Москва, Россия, galinka.pleshakova@list.ru

©Какадий И. И., канд. воен. наук, Московский государственный психолого-педагогический
университет, г. Москва, Россия, kii606@mail.ru

IMPROVEMENT OF PERSONNEL POLICY IN THE TAX INSPECTORATE

©Pleshakova G., Moscow State University of Psychology & Education,
Moscow, Russia, galinka.pleshakova@list.ru

©Kakadiy I., Ph.D., Moscow State University of Psychology & Education,
Moscow, Russia, kii606@mail.ru

Аннотация. Рассматриваются особенности кадровой политики в налоговой инспекции. Приводятся цель, задачи и направления совершенствования кадровой работы в налоговой инспекции. Кадровая работа налоговой инспекции заключается в совершенствовании подхода по привлечению молодых специалистов, а также создание и развитие информационной среды.

Abstract. Discusses the features of personnel policy in the system of state and municipal service in the tax inspectorate. The purpose, tasks, and directions of improvement of personnel work in the tax inspectorate are given. The personnel work of the tax inspectorate is to improve the approach to attracting young professionals, as well as the creation and development of the information environment.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровая работа, налоговая инспекция.

Keywords: personnel policy, personnel work, tax inspection.

Прежде чем переходить к анализу кадровой политики и кадрового потенциала государственной службы, необходимо указать на тот факт, что с формированием профессионального аппарата можно говорить о государственной службе как о самостоятельном виде профессиональной деятельности и социально-политическом институте.

Современные реалии диктуют абсолютно новые и более сложные условия, в которых происходит развитие государственной службы. Вопросы реформирования государственной службы сегодня решаются в сложной ситуации, когда уровень управляемости социально-экономическими и политическими процессами не всегда высок. Необходимо понимать, что качество и эффективность государственного управления связаны с материально-финансовыми ресурсами, высококвалифицированным кадровым резервом, научной и методической обоснованностью решения вопросов кадрового обеспечения государственной службы и др. Соответственно, низкая эффективность государственного управления, наоборот, связана с отсутствием такого рода ресурсов и низким уровнем научной и методической обеспеченности деятельности государственных служащих [1].

Государственная служба полноправно наряду с другими институтами является важнейшим институтом системы государственного управления. Государственная гражданская

служба имеет определенную специфику в государственно-политическом управлении. Входя в систему государственного управления, государственная служба тесно взаимодействует с общественными институтами.

Развитие современной российской государственности поставило на первый план решение проблемы повышения эффективности государственной власти и управления. Здесь эффективность определена как способность государственной службы качественно обеспечивать процесс функционирования федеральной и региональных властей. Несомненно, в развитии института государственной службы сегодня сделан большой шаг вперед, в частности это касается научных исследований по вопросам и проблемам государственной службы. Построение эффективной государственной службы невозможно без применения инновационных технологий, направленных на повышение качества управления кадровыми процессами на государственной службе.

Разработка и применение кадровой политики в органах государственного управления осуществляется при помощи разработанных стандартов с использованием должностных квалификаций работников. В данных стандартах закреплены основные требования и обязанности работников предприятия. Важным моментом кадровой политики государственной службы является поддержание принципа ее системности. Именно принцип системности способствует формированию кадрового потенциала государственной службы, заключающегося в эффективном функционировании и развитии государственного аппарата.

В настоящее время эффективное функционирование государственного управления во многом определяется кадровой работой на государственной службе. Президент РФ в своем Послании Федеральному Собранию заявил, что одним из четырех приоритетов среди системных проблем в экономике является «подготовка современных кадров» [2].

В современных условиях экономики большая нагрузка по формированию доходной части государственного бюджета возлагается на налоговые органы. Вследствие такой нагрузки возникает потребность в разработке новых мер и подходов по работе с кадрами. Это позволит налоговым органам эффективно реагировать на происходящие изменения в соответствии с требованиями общества и государства, вследствие чего возникнет новый и более эффективный подход, направленный на развитие и совершенствование кадрового потенциала налоговых органов.

Проблема подбора и отбора персонала в налоговых органах является одной из актуальных. Отбор персонала — это первоначальная задача любой организации. Прием новых людей на работу является здесь повторяющимся действием и весьма значительным по своим последствиям. Важно отметить, что этот отбор должен быть произведен профессионально.

Технология отбора персонала в основном состоит из следующих этапов: предварительное интервью, заполнение бланка заявления и анкеты, тестирование, диагностическое интервью (собеседование), проверка рекомендаций и послужного списка, медицинское обследование, принятие окончательного решения. Примерную картину подбора кадров целесообразно рассмотреть на примере конкретного налогового органа. Межрайонная инспекция ФНС России №11 по Республике Татарстан (Инспекция), находящаяся в г. Нижнекамске, применяет установленные и вышеперечисленные методы и технологии подбора и отбора кадров. Однако в настоящее время наблюдается некоторые трудности подбора кадров в Инспекции. Достаточное количество ВУЗов сократилось, выпускающие специалистов экономических и юридических направлений все абитуриенты в основном уезжают в г. Казань и другие крупные города России. Многие высококвалифицированные специалисты работают на многочисленных предприятиях города Нижнекамска, где заработная плата намного выше, чем в налоговом органе. К тому же, из-за большой нагрузки на сотрудников в налоговом органе

крайне трудно завлечь новых претендентов на вакантные должности, например, из центра занятости. В связи с возможностью работы на дому, свободным графиком работ, многие отказываются от ежедневной работы со строгим установленным графиком. Молодежь с каждым годом становится все более компетентнее, в том числе и в вопросах выбора работы. Проблемами кадровой политики можно обозначить такие как, средний возраст сотрудников, не высокие зарплаты, текучесть кадров [3].

По этим причинам целесообразно начать комплексную работу налогового органа по формированию престижа, по стимулированию выбора специальностей, по которым мы можем взять к себе на работу. Предлагается внедрить программу кадровой инициативы «Взаимодействие налогового органа с образовательными учреждениями как способ поиска и подбора кадров» [4].

Целью кадровой инициативы является обеспечение притока соискателей на государственные должности в налоговом органе. Задачи кадровой инициативы:

- 1) установить возможные контакты с различными типами образовательных учреждений;
- 2) применить различные способы взаимодействия со школами, колледжами и вузами на уровне профориентационной работы;
- 3) привлечь выпускников колледжей и вузов на работу в налоговый орган.

Целевой аудиторией инициативы будут: школьники (их родители); студенты колледжей; студенты вузов. Данную кадровую инициативу необходимо внедрять с самой школы, заинтересовывая учащихся в важности и интересности работы налоговых органов, тем самым влияя на определение учащихся в выборе будущей профессии. Далее ведется работа по вовлечению студентов колледжей в непосредственную работу налогового органа. С выпускниками вузов ведется самая тесная работа с целью дальнейшего трудоустройства.

Основные этапы внедрения кадровой инициативы:

1 этап: работа с учащимися школ города и их родителями. На классных часах в школах города сотрудники отдела кадров или отдела работы с налогоплательщиками налогового органа проводят урок финансовой грамотности, акцентируя большое внимание на уплату налогов и важности, и престижности работы налоговых органов. Предполагается принять участие сотрудников налоговых органов на родительских собраниях школ с целью информирования у родителей школьников о возможности трудоустройства их детей в дальнейшем в налоговом органе, для этого детей целесообразно направить на экономические и юридические специальности в колледжах и вузах. 2 этап: работа со студентами колледжей.

Проводится в несколько направлений:

- 1) проведение открытых занятий с участием государственных налоговых инспекторов в стенах колледжа по тематике налогообложения;
- 2) приглашение выпускников колледжа в стены налогового органа для ознакомления-экскурсии студентов с работой государственного органа;
- 3) привлечение студентов-дипломников на преддипломную практику с дальнейшим трудоустройством.

Привлечение студентов старших курсов колледжей и вузов выгодно обеим сторонам, так как, во-первых, вуз или колледж будет иметь возможность предоставить наряду с теоретическими знаниями и практическую базу полученных знаний. А во-вторых, налоговый орган, принимая на практику студентов, сможет провести определенный отбор соискателей и составить свой резерв кадров. Помимо выше указанного метода подбора кадров сотрудники отдела кадров и безопасности [5].

Инспекции участвуют в ярмарках вакансий, проводимые центром занятости г. Нижнекамска, раздают раздаточный презентационный материал о вакансиях в налоговом

органе в крупных торговых центрах города. Периодически дается информация о вакансиях в местные газеты. Основным методом закрытия вакансий остается через информирование работников Инспекции о вакансиях и поиск сотрудников через своих знакомых. Имеет место переводы на вышестоящие должности из одних отделов в отделы контрольного блока, где есть крайняя необходимость в закрытии вакансий.

В настоящее время основным методом замещения должностей государственной гражданской службы в ФНС России является конкурс. Это один из наиболее объективных методов отбора кандидата на должность. Именно конкурс позволяет выбрать из числа претендентов на замещение вакантной должности наиболее достойных и наиболее способных к реализации задач, поставленных перед налоговым органом. Основное преимущество конкурса – возможность участия в нем неограниченного круга лиц, открытость, гласность, равный доступ граждан к государственной службе [6].

В Межрайонной ИФНС России №11 выполняется Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 г. №112 (ред. от 31.12.2020) «Об утверждении Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в РФ». Положением определяется порядок и условия проведения конкурса. К тому же всецело применяется Единая методика проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в РФ и включения в кадровый резерв, установленная Постановлением Правительства РФ №397 от 31.03.2018г. (ред. от 24.09.2020) «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов».

Данная единая методика повышает объективность и прозрачность конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы РФ.

Подбор и отбор, наем сотрудников — это важная функция в управлении персоналом в налоговых органах. Важность этой функции определяется растущей стоимостью рабочей силы и повышением требований к работнику. За кажущейся простотой выполнения этой функции скрываются проблемы с подбором квалифицированного персонала: низкая квалификация; отсутствие практических навыков; завышенные требования кандидатов; высокая самооценка при отсутствии положительных результатов по прежнему месту работы; небольшая зарплата для начинающих работать на государственной службе и т. д.

При приеме нового сотрудника на работу надо обязательно учитывать такие качества как профессионализм, порядочность, ответственность, оперативность, оптимизм. Обязательно нужно учитывать практические навыки кандидата. Принимая сотрудников на работу в налоговые органы, необходимо обращать внимание на наличие таких качеств у кандидатов, как:

- высокая компетентность в осуществлении профессиональной деятельности, владение системой знаний в ряде смежных областей (современная экономика, право и психология);
- умение четко излагать свои мысли устно и письменно, умение работать в команде, способность организовать совместную работу людей;
- интеллектуальные способности: аналитичность и креативность мышления, способность к прогнозированию ситуаций и результатов деятельности, оперативность и логичность памяти, наблюдательность и внимательность и другие качества;
- умение убеждать, принимать решения, выступать перед аудиторией, находить язык с другими людьми;
- быстрота реакции, вежливость и тактичность, нацеленность на карьеру.

Для того, чтобы государственная служба в ФНС России была привлекательна для кандидатов на работу, необходимо, прежде всего, решить вопрос о престиже налоговых органов. Необходимо информировать население о значимости взимания налогов и сборов в государстве, об особенностях работы налоговых органов, давать некоторые консультации населению по наиболее часто задаваемым вопросам. То есть получить доверие у населения. Вне сомнений, нужно решить вопрос о привлекательности заработной платы сотрудников. Точнее необходимо внедрить стабильный оклад, соответствующий среднему размеру зарплаты по региону, а процедуру материального стимулирования сделать более прозрачной и разработанной, чтобы сотрудники понимали, за что их стимулируют и в дальнейшем улучшить свою мотивацию в работе [7]. Необходимо расширить социальные гарантии для сотрудников, а именно: сделать более доступным санаторно-курортное лечение, организовать ежегодное комплексное медицинское обследование, создать комнаты разгрузок и т.д.

Таким образом, можно обозначить следующие задачи по реализации кадровой политики в налоговой инспекции:

1. Совершенствование системы по поиску, подбору и рациональному использованию кадров в соответствии с целями налогового органа.
2. Совершенствование профессионализма сотрудников налоговой инспекции путем их непрерывного профессионального образования.
3. Создание мер по защите налогового сотрудника в социальной и правовой сферах.
4. Обеспечение функционирования кадровой службы налогового органа на основе новейших и эффективных положений по управлению кадрами.

В целом, кадровая политика в налоговой инспекции заключается в постоянном совершенствовании системы кадров: их подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Подобный подход позволит существенно улучшить формирование потенциала кадров и обеспечить их карьерное продвижение [8].

Работа по совершенствованию системы кадров налоговой инспекции осуществляется на фоне реформирования системы образования Российской Федерации. В соответствии с задачами, возложенными на образование в нашей стране, налоговые органы должны осуществлять непрерывный процесс обучения сотрудников. Помимо этого, кадровая работа налоговой инспекции заключается в совершенствовании подхода по привлечению молодых специалистов, а также создание и развитие информационной среды.

Список литературы:

1. Атаманчук Г. В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М.: Закон, 2017. 272 с.
2. Рогова Г. И. Профессиональная компетентность как основа конкурентоспособности работников налоговых органов России // Novainfo.ru. 2020. №34. С. 349-358.
3. Тонян М. Н., Сычанина С. Н. Сущность государственной кадровой политики и ее цели // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. №9. С. 182-185.
4. Савченко И. А., Левина Е. А. Особенности мотивации персонала организаций социальной сферы // Наука и практика Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2018. Т. 10. №3(31). С. 51-60.
5. Рогова Г. И. Этапы и ступени профессионального развития работников налоговых органов // Инновации в науке. 2018. С. 31-35.
6. Какадий И. И., Ширипова Д. Б. Формы взаимодействия органов государственной власти в Российской Федерации // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №6. С. 469-472. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/43/65>

7. Токарева А. А., Николаева А. А. Специфика мотивации персонала в системе государственной службы и некоммерческой организации // Дискурс. 2018. №7(21). С. 191-206.
8. Каришина И. Е., Суховеева О. И. Методы отбора персонала, применяемые в государственной гражданской службе. Н. Новгород, 2020. 50 с.

References:

1. Atamanchuk, G. V. (2017). Sushchnost' gosudarstvennoi sluzhby: istoriya, teoriya, zakon, praktika. Moscow. (in Russian).
2. Rogova, G. I. (2020). Professional'naya kompetentnost' kak osnova konkurentosposobnosti rabotnikov nalogovykh organov Rossii. *Novainfo.ru*, (34), 349-358. (in Russian).
3. Tonyan, M. N., & Sychanina, S. N. (2019). Sushchnost' gosudarstvennoi kadrovoi politiki i ee i tseli. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*, (9), 182-185. (in Russian).
4. Savchenko, I. A., & Levina, E. A. (2018). Osobennosti motivatsii personala organizatsii sotsial'noi sfery. *Nauka i praktika Rossiiskogo ekonomicheskogo universiteta im. G.V. Plekhanova*, 10(3(31)), 51-60. (in Russian).
5. Rogova, G. I. (2018). Etapy i stupeni professional'nogo razvitiya rabotnikov nalogovykh organov. *Innovatsii v nauke*, 31-35. (in Russian).
6. Kakadiy, I., & Shiripova, D. (2019). Government Bodies Interaction Forms in the Russian Federation. *Bulletin of Science and Practice*, 5(6), 469-472. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/43/65>
7. Tokareva, A. A., & Nikolaeva, A. A. (2018). Spetsifika motivatsii personala v sisteme gosudarstvennoi sluzhby i nekommercheskoi organizatsii. *Diskurs*, (7(21)), 191-206. (in Russian).
8. Karishina, I. E., & Sukhoveeva, O. I. (2020). Metody otbora personala, primenyaemye v gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe. N. Novgorod. (in Russian).

*Работа поступила
в редакцию 18.12.2022 г.*

*Принята к публикации
29.12.2022 г.*

Ссылка для цитирования:

Плешакова Г. А., Какадий И. И. Совершенствование кадровой политики в налоговой инспекции // Бюллетень науки и практики. 2023. Т. 9. №1. С. 246-251. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/86/33>

Cite as (APA):

Pleshakova, G., & Kakadiy, I. (2023). Improvement of Personnel Policy in the Tax Inspectorate. *Bulletin of Science and Practice*, 9(1), 246-251. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/86/33>