

УДК

***ОСНОВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ
СЛУЖБЫ ФНС РОССИИ***

Сек Н.В.

Студентка

Московский государственный психолого-педагогический университет

Москва, Россия

Аннотация. В статье проведен анализ проблем и особенностей функционирования кадровой службы в ФНС, повышающей профессиональный рост и потенциал налоговых служащих.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, механизмы управления кадровым потенциалом, кадровая служба.

THE CORE TECHNOLOGY OF FUNCTIONING OF THE PERSONNEL SERVICE OF THE FTS OF RUSSIA

Sek N.V.

Student

Moscow State University of Psychology & Education

Moscow, Russia

Annotation. The article analyzes the problems and features of the functioning of the personnel service in the Federal tax service, which increases the professional growth and potential of tax officials.

Keywords: additional professional education and development of human resources management, human resources.

В условиях модернизации и развития инновационной инфраструктуры российского общества, необходимо совершенствовать регулирующие механиз-

мы налоговой политики, которая обеспечивает доходную часть государственного бюджета централизованными и децентрализованными финансовыми ресурсами, координирует основные рыночные процессы, выступает гарантом соблюдения законодательства налогоплательщиками и реализовывает социально-экономические функции общества.

Основным структурным элементом, входящим в состав системы стратегического управления социально-экономическим развитием, является человеческий капитал, отвечающий соответствующим требованиям и поставленным целям [5]. На современном этапе основная роль, в многовекторном управлении, отводится системе знаний, навыков и умений, необходимых в условиях совершенствования информационно-аналитической системы и расширения ряда консультационных услуг. Не сложившийся позитивный образ и преобладание стереотипных взглядов в отношении функционального содержания управления гражданского служащего в налоговой сфере, препятствуют привлечению компетентных специалистов, укрепляет в общественном сознании негативные взгляды на проводимую государственную программу [6]. Разработка процессов планирования стратегических действий, в части повышения престижности и социальной привлекательности к представителям налоговой инспекции, содержит в себе устаревшие инструменты, поскольку не выполняет миссию по созданию резерва из перспективных, высокопрофессиональных кандидатов.

Следует признать, что действующие общественные стереотипы и установки устойчивого, отрицательного отношения к государственным налоговым специалистам, препятствуют формированию позитивного образа гражданских служащих. Сформированный и установленный в системе общественного сознания негативный имидж налоговых служащих, подразумевает бюрократическое направление государственного управления, который осложняет процесс привлечения в организацию квалифицированных сотрудников, увеличивает уровень отдаленности населения и преобладает отношение недоверия к реали-

зуемой государственной политике.

Инновационные технологии в современной экономике рассматривают человеческий капитал в виде ценного и значимого общественного экономического ресурса, основного источника, обеспечивающего конкурентное преимущество, а вложение инвестиций в трудовую деятельность является решающим фактором определения способности выдерживания конкуренцию [8].

Сервис-ориентированная архитектура разрешает комплекс проблем, связанных с организационным построением, административно-управленческими методами и взаимодействием с внешними факторами воздействия. Также в данной структуре встает вопрос о сохранении, укреплении и повышении качественных характеристик трудовой деятельности ФНС, обеспечивающий экономический рост и конкурентоспособность. основополагающий компонент, обеспечивающий способность выдерживать конкуренцию, это уровень кадрового потенциала, от эффективности которого зависит процесс управления налоговым производством. Стратегия развития персонала должна основываться, прежде всего, на людском потенциале [4].

На всех этапах формирования и развития налоговой политики сотрудники налоговых служб пребывают в ограниченных организационных, институциональных и психологических рамках, где освоение технологических нововведений и изучение информационных процессов в налоговом администрировании происходят наряду с необходимостью адаптироваться кадрам к постоянному и непрерывному обучению и переподготовке.

Кадровый состав формировался под комплексным воздействием следующих факторов: создание социально-значимой госструктуры; модернизирующиеся цели и задачи ФНС; давление региональных рынков труда. Специалисты, относящиеся к разным областям деятельности, при поступлении на гражданскую службу изучали контрольно-налоговое производство, как самостоятельный компонент подсистемы налогового процесса, и осуществляли контроль по

соблюдению данных мероприятий. Тем не менее, существуют препятствия, возникающие в процессе удовлетворения потребностей, связанных с отбором и подбором компетентных кадров с потенциально высоким уровнем способностей, с целью эффективной реализации мероприятий государства в области налогообложения. Обусловлено это профессиональной переподготовкой, нацеленной на освоение экономических дисциплин, тем сотрудникам, кто не имеет необходимого минимума профессиональных экономических знаний [7]. Кроме всего прочего, механизмы, регулирующие налоговый процесс постоянно усложняются, что влечет к качественным структурным изменениям. Малоквалифицированные государственные служащие зачастую подготавливают и принимают некомпетентные решения, не исполняют либо не надлежаще исполняют свои должностные обязанности, что приводит к созданию негативной динамики развития всех сфер жизнедеятельности [4].

Благодаря постоянному качественному системному обучению кадров налоговых служб, обеспечивается разработка эффективных решений в условиях неопределенности. ФНС систематически проводит организационные работы по порядку проведения и получения сотрудниками дополнительного образования. Перечень бюджетных учреждений, утвержденных и находящихся в непосредственном ведении ФНС, состоит из федеральных государственных образовательных организаций, гарантирующих получить госслужащим дополнительное профессиональное образование-Северо-Западный, находящийся в Санкт-Петербурге, и Приволжский, соответственно в Нижнем Новгороде [1].

Налоговые органы и институты, в процессе повышения квалификации, совместно координируют и определяют направление дополнительных профессиональных образовательных программ налоговых специалистов, учитывая интенсивные модернизационные процессы фискальной политики. Также, с учетом динамики развития налогового кодекса, внедряются и применяются современные информационные технологии. Благодаря подобной совместной деятельно-

сти, уровень профессиональной компетенции государственных служащих повышается, что служит фундаментом для эффективного решения возложенных на ФНС задач.

В данный момент времени разрабатывается программное обеспечение «Автоматизирующая система тестирования персонала и образовательный портал», основа которого состоит из формирования единого образовательного пространства ФНС. Применяя данное программное обеспечение предоставляет руководящему составу возможность организовывать дополнительное профессиональное образование, посредством отражения информации об профессиональном развитии налоговых специалистов. Профессиональный рост и повышение профессиональных компетенций необходимо ввиду того, что современные социально-экономические условия определяют поставленные перед сотрудниками задачи. Единожды подтвердив достигнутое и полученное образование, не гарантирует гражданскому служащему высокой эффективности и качественной трудовой деятельности в течение развития профессиональной карьеры. Вследствие этого появилась необходимость обладания знаниями, навыками и умениями госслужащими в смежных областях бухгалтерского учета, налогообложения, юриспруденции, психологии, современных информационных технологий [2].

Положительная сторона дополнительного профессионального образования состоит в ее узкопрофессиональной направленности. Тем не менее, опираясь на практику, существующая система профессиональной подготовки не способствует, в полной мере, реализации основных задач.

Несовершенство системы обучения сотрудников:

1. Недостаточно эффективная система мотивации;
2. Отсутствие контрольных механизмов за деятельностью институтов, предоставляющих дополнительное профессиональное образование;
3. Низкий уровень внутренней мотивации касательно прохождения

обучения, поскольку после получения результатов, нет движения по служебной карьере;

4. Длительный процесс внедрения в организацию технологий, осуществляющие дистанционное образование.

Подтверждение профессионализма в структурах ФНС сопровождается переходом на новую ступень служебной карьеры, посредством проведения аттестационных испытаний и определения соответствия замещаемых должностей, с целью формирования резерва кадров. Функции кадрового резерва состоят в планировании с целью своевременного предоставления квалифицированных работников на рабочие места.

Проблемы, препятствующие совершенствованию персонала:

1. Недостаточно полное использование возможностей при обучении специалистов;
2. Применение устаревших кадровых технологий;
3. Формальность процедур оценки работы сотрудников.

Следовательно, процесс управления персоналом осуществляется регулярно, однако, кадровая работа недостаточно сформирована как целостная система за счет разрозненности, частой несогласованности практических действий и мероприятий.

В настоящий период при обстоятельствах, ограничивающих руководителей в материальном стимулировании, особое место занимает развитие собственных стремлений и потребностей, где самовыражение и самореализация сотрудника проявляются в процессе профессиональной деятельности. Вместе с тем, следует определить и использовать потенциальные возможности специалистов, применяя эффективные механизмы и способы.

Для развития мотивационной сферы госслужащих необходимо реализовать следующие мероприятия: повысить профессиональный уровень за счет совершенствования образовательного потенциала инспекторов; предоставлять

возможности самообразовываться; проводить аттестационные испытания и на основе результатов присваивать, освобождать от должности, учитывая деловые качества, уровень владения профессиональным мастерством; обеспечивать правовую защиту сотрудников, предоставлять социальные гарантии.

Приведены следующие способы достижения эффективной работы налоговой службы:

- Обеспечение получения высшего экономического профессионального образования тем сотрудникам, кто имеет неоконченное высшее. Также, государственное финансирование магистерского обучения на приобретение академической степени сотрудниками;
- Проведение налоговыми служащими фундаментальных и прикладных исследований, и непосредственное участие в раскрытии содержания несовершенных и проблематичных тем, в области научно-технической и инновационной деятельности. Цель реализации данных мероприятий заключается в разработке инспекторами управленческих решения, устранение недостатков и желание достичь самими госслужащими приведения этих изменений на практике;
- Участие налоговых органов в тендерах, государственных закупках для того, чтобы минимально со стороны финансовой части осуществить закупки материально-технического обеспечения. Тем самым облегчая трудовую деятельность налоговых специалистов и увеличение внутренней мотивации;
- Разработка всесторонней программы обучения сотрудников, с целью их ориентированности в любой сфере деятельности, стремление руководящего состава к формированию универсальных налоговых специалистов. Что позволит контролировать загруженность отделов и способствовать решению задач разными способами.

Комплекс данных мероприятий неоднократно прописан в перечнях правовых актов, однако, условий, посредством которых реализовывались бы эти действия еще нет.

Библиографический список

1. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.07.2013 № 18-3/10/2-4297 «Об организации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ и Федерального закона от 02.07.2013 г. № 185-ФЗ».
2. Приказ ФНС России от 18.04.2016 № ММВ-7-6/207 «О вводе в промышленную эксплуатацию программного обеспечения «Автоматизированная система тестирования кадров и образовательный портал ФНС России».
3. Приказ ФНС РФ от 11.07.2011 N ММВ-7-4/436 "Об утверждении Концепции кадровой политики Федеральной налоговой службы".
4. Николаева А.А., Васильева А.С. Рынок образовательных услуг и трудоустройства молодых специалистов города Москвы в условиях инновационной экономики // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2017. № 3. С. 147-153.
5. Николаева А.А., Курлянчик А.А. Анализ показателей эффективности и результативности деятельности органа государственной власти // Экономика и менеджмент систем управления. 2018. Т. 29. № 3.2. С. 245-255.
6. Савченко И.А. Теоретико-правовые основы системы социальной защиты в России // Научно-аналитический журнал «Наука и практика» Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2017. №3. С. 26-36.
7. Савченко И.А., Левина Е.А. Особенности мотивации персонала организаций социальной сферы // Научно-аналитический журнал «Наука и практика» Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2018. Т. 10. № 3(31). С. 51-61.
8. Шамина А.К., Какадий И.И. Управление развитием и карьерой персонала в организации социальной сферы // Научный журнал Дискурс. 2017. № 2 (4). С. 133-140.

Оригинальность 96%