

*Кобец Л.Н., студент,
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»,
г. Москва*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ НАЛОГОВЫХ ОРГАНОВ

***Аннотация.** В статье изучается кадровая политика органов Федеральной налоговой службы (ФНС). Тема работы становится все более актуальна по причине ежегодного увеличения роли кадров для развития любой организации. Совершенствование кадровой политики ФНС важно для нашего государства, так как именно эта служба в большинстве своем обеспечивает бюджет необходимыми поступлениями денежных средств. Совершенствуя кадровую политику изучаемой службы, увеличивается поток направляемых денежных средств в бюджеты разных уровней, что чрезвычайно важно в настоящее кризисное время. Отметим, что практически ежегодно бюджет дефицитный, что лишь усиливает актуальность темы. В результате работы будут представлены методы совершенствования кадровой политики ФНС.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, ФНС, совершенствование кадровой политики, дистанционное обучение, аттестация персонала.*

***Annotation.** The article examines the personnel policy of the Federal Tax Service (FTS). The topic of work is becoming more and more relevant due to the annual increase in the role of personnel for the development of any organization. The improvement of the personnel policy of the Federal Tax Service is important for our state, since it is this service that for the most part provides the budget with the necessary cash receipts. By improving the personnel policy of the studied service, the flow of funds directed to budgets of different levels increases, which is extremely important at the present time of crisis. It should be noted that almost every year the*

budget is in deficit, which only increases the relevance of the topic. As a result of the work, methods of improving the personnel policy of the Federal Tax Service will be presented.

Keywords: *personnel policy, Federal Tax Service, improvement of personnel policy, distance learning, personnel certification.*

Введение

Ежегодно бюджеты разных уровней недополучают денежные средства вследствие скрытия доходов физическими и юридическими лицами. Малая эффективность работников ФНС способствует увеличению скрытия доходов, высокая эффективность, напротив, уменьшает скрытие. Формирование грамотной кадровой политики является методом увеличения эффективности кадров, по этой причине необходимо постоянно совершенствовать кадровую политику не только ФНС, но и любой организации.

Объектом работы является Федеральная налоговая служба. Предметом работы стала кадровая политика Федеральной налоговой службы. Цель статьи - предложить мероприятия по совершенствованию кадровой политики Федеральной налоговой службы. Гипотеза исследования заключается в том, что кадровая политика Федеральной службы развита недостаточно, особенно в направлении аттестации кадров, а также дистанционного обучения персонала. В статье будут использованы методы анализа, обобщения и описания.

Тему статьи изучали следующие авторы: Маслова Е.В., Заберев Н.Ю., Стегина А.Ю., Лембянов М.В. и другие. В своих работах перечисленные авторы проводили анализ именно кадровой политики Федеральной налоговой службы или отдельных ее отделений. Тема работы разработана в достаточной степени, однако, многие предложения отвергаются руководством Федеральной службы, поэтому изыскания в данной области необходимо продолжать.

Основная часть

Кадровая политика необходима Федеральной налоговой службе для оптимизации и развития кадрового потенциала данной организации. Кадровая политика основана на оптимальном плане по обучению работников, их подбору, а также использованию инновационных образовательных методов, систем мотивации и так далее. В результате грамотной кадровой политики работники Федеральной налоговой службы становятся настоящими профессионалами, способными разрешать проблемы любого социально-экономического спектра различных сложностей [2].

Нынешняя кадровая политика Федеральной налоговой службы состоит из множества компонентов, ключевыми из которых являются: обучение, аттестация сотрудников, подбор персонала и повышение работников в должности. Именно на эти аспекты необходимо обратить особое внимание, так как они являются одними из ключевых, но при этом они несовершенны [3].

Так, обучение является важнейшей компонентой кадровой политики, так как полученных единожды в университете или ином учреждении знаний будет недостаточно для полноценного профессионального роста и работы. По этой причине персонал ФНС регулярно повышает свою квалификацию. В случае появления новичков, часто они направляются на переподготовку. Так как кадровая политика может существенно различаться в различных отделениях Федеральной налоговой службы, необходимо рассмотреть достоинства и недостатки кадровой политики на конкретном примере. Им станет ИФНС России по Октябрьскому району города Владимира. Отделение выбрано по причине наличия доступа к информации о работе отделения от работников и практикантов данного отделения.

Вначале необходимо начать с положительных сторон обучения в данном отделении ФНС. Так, почти все повышение квалификации и переподготовки кадров узконаправленно, то есть, лицо получает только необходимую ему в данный момент информацию.

При этом система подготовки имеет несколько негативных аспектов. Так, несмотря на формирование единого образовательного пространства Федеральной налоговой службы нашей страны («Автоматизированная система тестирования кадров и образовательный портал ФНС России»), система используется в малом количестве случаев. Это приводит к уменьшению мобильности работников данного отделения – им приходится посещать курсы, которые часто проводятся не на рабочем месте. Используя в большинстве случаев данную систему, можно существенно увеличить эффективность такого обучения. Дистанционное обучение доступно всем, у кого в данный момент есть доступ в Интернет, а также персональный компьютер или ноутбук [1].

Отметим, что данной системой могут пользоваться практически все сотрудники по нескольким причинам: низкий «порог вхождения» для пользования системой (пользователь должен обладать минимальными знаниями компьютерной техники, а также иметь набор технических средств, доступный подавляющему числу современного населения России); обучения является частью работы любого отделения ФНС РФ, так как работники должны профессионально развиваться для улучшения своих показателей и эффективности. При этом система позволяет быстро набирать необходимую группу новичков – нет необходимости ожидать набора новичков конкретного отделения. Также достоинством является контролирование прогресса каждого нового члена ФНС. Последнее преимущество – возможность в индивидуальном порядке предлагать специфические курсы для каждого сотрудника. Пример – курс эмоционального интеллекта для руководителей ФНС [4].

Отдельно остановимся на контроле знаний. Сейчас кадровая политика ФНС предполагает аттестация как форму контролирования знаний. В изучаемом отделении и множестве других такая аттестация часто является формальностью. Это недопустимо, так как истинные знания не проверяются в

нужном объеме. Сотрудник может доказать своему начальнику на практике свою пригодность, однако, важно изучить теоретическую базу сотрудника по всем важнейшим вопросам.

Последней существенной проблемой кадровой политики ФНС является несовершенство отбора кадров. Так, например, уже упомянутое отделение имеет контракт с опорным вузом Владимирской области, согласно которому на практику приходят студенты последних курсов. Однако, руководство в недостаточной степени изучает будущих выпускников, теряя возможность получить ценные кадры сразу после их выпуска.

Таким образом, для совершенствования кадровой политики ФНС всех отделений необходимо: увеличить количество дистанционного обучения сотрудников; контролировать процесс аттестации (например, с помощью создания независимой аттестационной комиссии) для лишения его формального статуса; включить анализ практикантов в систему подбора кадров для получения новичков непосредственно после окончания ими университета.

Выводы

В ходе работы было установлено, что кадровая политика ФНС несовершенна в направлении дистанционного обучения персонала, аттестации работников, а также привлечения новых кадров их университетов. Для ликвидации данных несовершенств, были предложены эффективные мероприятия, внедрения которых позволит существенно улучшить кадровую политику ФНС, что приведет к улучшению функционирования всей организации.

Библиографический список:

1. Зубарев, Н.Ю. Особенности и проблемы кадровой политики Федеральной налоговой службы Российской Федерации / Н.Ю. Зубарев // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2019. – Т. 2. – № 4. – С. 35-38.
2. Лемьянов, М.В. Пути совершенствования кадровой политики Федеральной налоговой службы / М.В. Лемьянов // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегодный международный сборник научных статей / Под общей редакцией Л. В. Фотиной. – Москва: ООО "МАКС Пресс", 2020. – С. 91-96.
3. Маслова, Е.В. Совершенствование кадровой политики государственных учреждений (на примере управления Федеральной налоговой службы России по Московской области) / Е. В. Маслова // Вестник ГГУ. – 2018. – № 2. – С. 58-65.
4. Стегина, А.Ю. Цели, задачи и принципы кадровой политики Федеральной налоговой службы России в условиях рыночной нестабильности / А.Ю. Стегина, О.В. Борисова // Вестник ГГУ. – 2021. – № 3. – С. 79-88.