

*Санталова Е.Ю., студент,  
Московский финансово-промышленный университет  
«Синергия», г. Москва*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ НАЛОГОВЫХ ОРГАНОВ**

***Аннотация.** В условиях административных преобразований одним из направлений реформирования системы государственной службы и совершенствования ее кадрового обеспечения является обязательность и важность организации деятельности государственных служащих и создание благоприятных условий для их эффективной работы. Построение модели сотрудничества между органами власти как организаторами процесса предоставления услуг и гражданами государства, как потребителями, с одной стороны, и индикаторами качества полученных услуг – с другой, предъявляет повышенные требования к персоналу государственных органов. В этом контексте вопрос организации деятельности государственных служащих приобретает особое значение, поскольку именно государственный служащий является связующим звеном между системой и гражданами, а от его компетентности, мотивированности зависит налаживания эффективного сотрудничества в общественном процессе.*

***Ключевые слова:** государственная служба, организация деятельности, налоговые органы.*

***Annotation.** In the context of administrative transformations, one of the directions of reforming the civil service system and improving its staffing is the obligation and importance of organizing the activities of civil servants and creating favorable conditions for their effective work. Building a model of cooperation between authorities as organizers of the process of providing services and citizens of the state as consumers, on the one hand, and indicators of the quality of services*

*received, on the other, places increased demands on the personnel of state bodies. In this context, the issue of organizing the activities of civil servants is of particular importance, since it is the civil servant who is the link between the system and citizens, and the establishment of effective cooperation in the public process depends on his competence and motivation.*

***Keywords:*** *public service, organization of activities, tax authorities.*

Важным направлением достижения высокой эффективности функционирования государственных органов является надлежащая организация труда государственных служащих с целью установления соответствий между запросами государства на современном этапе создания государства и с учетом потребностей персонала государственных органов, что позволит повысить заинтересованность государственных служащих работать инициативно и активно, раскрывать и реализовывать свой трудовой потенциал.

В контексте организации деятельности государственного служащего особенно актуальным является формирование динамической функциональной структуры его профессиональной деятельности, психологическую основу которой в своем диалектическом единстве составляют глубокие знания и высокий уровень общей культуры личности, высокие моральные качества, высокая познавательная активность и самостоятельность, способности и профессиональное мастерство, интерес к деятельности.

Деятельность – это форма активного отношения человека к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей, связанных с созданием общественно значимых (материальных и духовных) ценностей и усвоением общественного опыта [1].

Для человека деятельность играет важную роль, выполняя ряд весомых функций:

- средство удовлетворения потребностей;

- фактор психического развития и формирования личности;
- механизм поиска идентичности и воплощение самореализации;
- средство развития интеллекта и способностей;
- орудие преобразования действительности и прогресса общества;
- механизм творчества.

Выделяют три фундаментальных вида деятельности – познание, труд, общение.

Деятельность государственного служащего состоит в объективном процессе взаимодействия его с общественной средой. Благодаря сознательной деятельности, государственный служащий вступает в различные взаимодействия с другими людьми, формирует свое отношение к их деятельности, собственные намерения и стремления.

Психические процессы и свойства государственного служащего не возникают самостоятельно и изолированно друг от друга: они тесно взаимосвязаны в едином акте общественно обусловленной сознательной деятельности личности, поэтому эффективность деятельности зависит от общего развития личности и прежде всего от направленности его разума, чувств и воли.

Особенностью труда как деятельности является то, что содержание ее не определяется полностью потребностью, которая ее вызвала. Если потребность как мотив побуждает человека к деятельности, стимулирует ее, то сами формы и содержание деятельности определяются общественными условиями, разделением труда [2].

Итак, побуждения, мотивы деятельности не совпадают с непосредственной целью труда. Потребности как источник активности побуждают человека к труду, а осознаваемая ею цель является регулятором активности в процессе труда. Работа государственных служащих является основным видом деятельности, необходимым условием их существования.

Основными составляющими любой деятельности являются:

- субъект с его потребностями и интересами;
- цель, согласно которой превращается предмет;
- непосредственный предмет деятельности;
- объект, на который направлена деятельность;
- средства достижения цели;
- функции, выполняемые субъектом;
- условия деятельности;
- результат (продукт) деятельности [3].

Обобщенную структуру деятельности государственного служащего характеризуют следующие составляющие:

- цель деятельности – создание условий для обеспечения потребностей, прав, свобод и законных интересов человека как высшей социальной ценности;

- предмет деятельности – потребности, интересы, права и свободы людей и их объединений;

- объект деятельности – население страны, региона, области, города, села, отдельный человек, объединения людей;

- средства деятельности – опыт, знания, умения, навыки, нормы поведения, морально-этические ценности, информация, компьютерная техника;

- функции, выполняемые государственными служащими – аналитические, организационно-управленческие, информационные, планово-экономические, нормативно-проектные, коммуникативные, контрольно-надзорные;

- условия деятельности – материально-технические, информационно-технологические, санитарно-гигиенические, социально-психологические;

- результат (продукт) деятельности – повышение качества жизни людей [1].

Деятельность государственных служащих в государственных органах имеет свою специфику, сложная, многогранная и ответственная, требует особых знаний и навыков, максимального приближения к реалиям жизни, к конкретной практике. Поэтому, в контексте организации деятельности государственного служащего выделяют ряд особенностей, характеризующих работу государственного служащего.

Творческий характер труда. Он обусловлен назначением государственного служащего, местом государственной службы в общественном разделении труда. Широкий диапазон сложности должностных обязанностей. Это обусловлено комплексом функций, которые выполняют государственные служащие: аналитических, организационно-управленческих, информационных, планово-экономических, нормативно-проектных, коммуникативных и контрольных.

Интенсивные контакты с разными людьми. Социальная направленность деятельности государственного служащего, в частности, проявляется в том, что он работает для людей и среди людей. Независимо от занимаемой должности каждый государственный служащий общается в государственном органе со своим руководством, с коллегами такого же должностного уровня, с подчиненными, с другими подразделениями. Согласно должностным обязанностям, государственные служащие сотрудничают с многочисленными внешними организациями, средствами массовой информации, общественными организациями, они также принимают граждан по личным вопросам. Важное значение имеет эмоциональный интеллект государственного служащего, объединяет в себе умение различать и понимать эмоции, управлять собственными эмоциональными состояниями и эмоциями своих партнеров по общению.

Высокая моральная ответственность. Согласно Конституции РФ, государственный служащий при исполнении служебных полномочий должен действовать на основании, в объеме и способом, предусмотренными

Конституцией и законами РФ. Причем служащий должен осуществлять свою деятельность исключительно в пределах предоставленных соответствующей должности служебных полномочий, а его решения и действия должны отвечать требованиям, определенным действующим законодательством. В то же время, государственный служащий призван обеспечивать и защищать права, свободы и интересы людей. Любая ошибка в решениях и действиях государственного служащего не остается незамеченной, поэтому он постоянно чувствует моральную ответственность перед обществом. Поведение государственных служащих значительно влияет на доверие обычных людей к действиям правительства и к их моральной ответственности. Государственный служащий в общении с гражданами должен постоянно чувствовать себя представителем власти, иметь свой имидж, основанный на таких качествах, как профессионализм, государственная позиция, интересы.

Ненормированный рабочий день. Труд государственного служащего невозможно точно пронумеровать. Для выполнения неотложной и непредвиденной работы государственный служащий обязан по распоряжению руководителя государственного органа, в котором он работает, явиться на службу в выходные, праздничные и нерабочие дни, а также может быть отозван из ежегодного или дополнительного отпуска.

Недостаточная подвижность. Большую часть рабочего дня государственные служащие проводят за письменным столом в вынужденно однообразной позе. Это затрудняет кровообращение, обменные процессы в организме, негативно влияет на производительность труда.

Повышенная эмоциональная и психологическая напряженность. Для государственных служащих присущи синдром «эмоционального выгорания», который в свою очередь является одной из составляющих «профессионального выгорания», хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность, дестабилизирующая организация деятельности, повышенная ответственность за выполняемые функции и

операции, неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности государственных служащих, психологически сложный контингент, с которым государственный служащий выстраивает отношения в сфере общения. Все это является закономерным следствием сложности и разнообразия выполняемых функций, динамизма в работе, ответственности.

Необходимость непрерывного повышения профессионального и культурного уровня. Для успешного решения задач, связанных с удовлетворением многоплановых потребностей и интересов граждан, необходимостью является непрерывное повышение профессионального и культурного уровня государственных служащих. А это объективным условием успешной деятельности каждого государственного служащего.

Динамизм общественной жизни требует перманентно обновлять и пополнять знания, обогащать мировоззрение. В то же время, повышение профессиональной компетентности государственных служащих в качестве основного ориентира развития человеческого потенциала в государственных органах позволит улучшить, стабилизировать и создать новые условия для эффективного выполнения их должностных обязанностей [4].

Таким образом, деятельность государственных служащих зависит не только от мимолетных изменений в общественной жизни, но и существенно зависит от сформированных навыков рациональной организации своей собственной работы, а также деятельности государственного органа, в котором работает отдельный служащий.

### **Литература:**

1. Федеральный закон "О системе государственной службы Российской Федерации" от 27.05.2003 N 58-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_42413/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/)

2. Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/4>

3. Указ Президента РФ от 21.02.2019 N 68 "О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации" (вместе с "Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации") [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_318654/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/)

4. Статья 12. Квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 02.07.2021) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/1813564cbe241552c9d71b038fc20dc395a186fb/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/1813564cbe241552c9d71b038fc20dc395a186fb/)