

УДК 35

### ***КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ФНС***

***Казанцева И.А.***

*студентка,*

*Московский государственный психолого-педагогический университет,*

*Москва, Россия*

**Аннотация:** в данной статье анализируется кадровая политика ФНС, а также «Концепция кадровой политики Федеральной налоговой службы», в том числе её плюсы и минусы. Кроме того, рассматривается влияние концепции на улучшение кадровой политики в налоговой службе.

**Ключевые слова:** кадровая политика, Федеральная налоговая служба, Концепция, кадры, кадровый резерв, аттестация, государственная служба, органы государственной службы.

### ***PERSONNEL POLICY IN THE FTS***

***Kazantseva I. A.***

*student,*

*Moscow state University of psychology and education,*

*Moscow, Russia*

**Annotation:** this article analyzes the personnel policy of the Federal Tax Service, as well as the “Concept of personnel policy of the Federal Tax Service”, including its advantages and disadvantages. In addition, the impact of the concept on the improvement of personnel policy in the tax service is considered.

**Keywords:** personnel policy, Federal Tax Service, Concept, personnel, personnel reserve, certification, public service, public service bodies.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что кадровая политика в ФНС имеет определённые проблемы в своём развитии. На сегодняшний день

кадровая политика недостаточно сформирована, отсюда и возникает необходимость ее совершенствования и обновления.

В 2011 году Федеральная налоговая служба утвердила «Концепцию кадровой политики Федеральной налоговой службы» до 2020 года [1]. Данная концепция позволила наиболее эффективно реализовывать кадровую политику в организации. Данная концепция определяет направления, которые способствуют развитию кадрового потенциала в налоговой службе. Она включает в себя следующие направления:

- механизм подбора, подготовки и переподготовки персонала;
- повышение квалификации среди работников ФНС;
- создание «золотого» кадрового резерва;
- бонусную систему;
- оценивание эффективности сотрудников.

В концепции выделена необходимость улучшения работы подразделений кадровой службы, которые проводят кадровую политику в налоговых органах путем:

- повышения роли кадровых подразделений в управлении персоналом;
- изменения структуры кадровых подразделений и служб, а также их наделение новыми функциональными задачами.

Следует обратить внимание на то, что работа с кадровым резервом, развитие карьеры и планирование потребности в кадрах - это и есть основная часть стратегического планирования кадрового обеспечения [6].

Кроме того, концепция, как и любой другой нормативно-правовой акт имеет свои плюсы и минусы. Так положительной стороной является то, что реализация механизмов кадровой политики синхронизирована по срокам с

утверждённым планом. Однако в документе отсутствует анализ внутренних и внешних факторов, влияющих на совершенствование кадровой политики. К таким отрицательным факторам относятся: недостаточная методическая разработанность и недостаточное нормативно-правовое обеспечение кадровой политики в сфере государственного управления.

В налоговой службе долгие годы остаётся ряд проблем, которые до сих пор не решены [7]. Среди них:

1) Высокая текучесть кадров, особенно среди молодых специалистов в возрасте от 25 до 35 лет. Причиной данному явлению служит низкая заработная плата, большой объём работы, которые не соответствует размеру финансового вознаграждения [7]. Ведь ни для кого, не секрет, что в ФНС низкая оплата труда. Молодому специалисту первые полгода после трудоустройства приходится работать за 10000 рублей [8]. В дальнейшем появляется премиальное вознаграждение, но не каждый его получает. Все зависит от усмотрения начальника инспекции. Поэтому большинство молодых сотрудников уходят в коммерческие организации.

2) Незрелость таких важных составляющих кадровых механизмов, как наставничество (отсутствие методик и системы мотивации наставников), формальность процесса адаптации и отсутствие стажировок, как один из способов адаптировать новых сотрудников в государственном органе [2].

Решить данные проблемы возможно с помощью развития информационной среды. Чтобы снизить утечку молодых специалистов, необходимо задействовать и развивать потенциал как научно-методический, так и технологический, организационный, накопленный в налоговой службе. Помимо этого, следует создать положительный образ ФНС, который позволит замотивировать выпускников ВУЗов (дипломированных специалистов) трудоустраиваться на работу в налоговую службу. Самое главное - повышение

заработной платы, а также премиального вознаграждения и его справедливое распределение [5].

Для совершенствования расстановки кадрового состава, создания кадрового резерва, а также повышения квалификации необходимо использовать комплексный инструмент для решения этих задач - аттестацию. Аттестация позволит руководителям инспекций ФНС дать точную оценку персоналу и увидеть их перспективы в дальнейшем. Необходимо включить в концепцию налоговой службы механизмы кадровой политики с подробным описанием, которые включают в себя стажировку, адаптацию к климату в ФНС [3].

Как показывает опыт Федеральной налоговой службы, внедрение «Концепции» стало реперной точкой в кадровой политике, а также в совершенствовании кадрового потенциала государственной службы в России.

В заключение хотелось бы отметить, что следует создать подобную «Концепцию» не только в органах ФНС, но и во всех отраслях государственной службы. Благодаря такому документу, появится возможность эффективно оценивать результат поставленных задач в кадровой политике, а также деятельности органов в государственной службе.

### **Библиографический список**

1. Приказ Федеральной налоговой службы от 11 июля 2011 г. N ММВ-7- 4/436@ «Об утверждении Концепции кадровой политики Федеральной налоговой службы»

2. Беляев А.М., Шсвель П.П. Некоторые проблемы профессионального развития гражданских служащих Министерства обороны Российской Федерации // Научно-информационный журнал «Армия и общество». - 2012. - № 2 (30). - С. 125-130.

3. Бельский В.Ю., Журавлев Д.А. Принципы и приоритеты формирования государственной кадровой политики России // Вестник Московского университета МВД России. - 2015. - № 2. - С. 276-278.

4. Кадровая политика государства [Электронный ресурс] - <http://poisk-ru.ru/s4222t2.html>

5. Павловский В.Г. Проблемы становления государственной гражданской службы в Российской Федерации в современной научной литературе // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: История и политические науки. - 2013. - № 5. - С. 94-98.

6. 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.

7. Савченко И.А., Тимофеева К.С. Управленческие меры по решению проблем социальной защиты государственных гражданских служащих в современной России // Экономика и менеджмент систем управления. - 2018. - №3.2(29). - С. 275-284.

8. Юрьева О.В., Бутов Г.Н., Акмалов А.Ф. Формирование кадровых резервов в системе государственной гражданской службы // Казанский педагогический журнал. - 2013. - № 6 (101). - С. 140-148.

*Оригинальность 80%*