

УДК 35.08

Маслова Екатерина Викторовна

магистрант

Maslova Ekaterina V.

e-mail: katya.mikhailina@yandex.ru

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Гжельский государственный университет»
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education
“Gzhel State University”

Московская обл., Раменский р-н, пос. Электроизолятор,
д. 67, Россия, 140155
Тел.: 8(499)553-84-04

УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ В НАЛОГОВОЙ ИНСПЕКЦИИ

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN TAX INSPECTION

Аннотация: В статье представлено обоснование значения кадровой политики в деятельности работы предприятия, конкретизируется понятие кадровой политики применительно к работе налоговой инспекции.

Ключевые слова: кадровая политика; налоговая инспекция; качество обучения.

Abstract: The article presents the rationale for the importance of personnel policy in the work of the enterprise, concretizes the concept of personnel policy in relation to the work of the tax Inspectorate.

Keywords: personnel policy; tax inspection; quality of training.

Проблема качества обучения сотрудников налоговой службы всегда находится в центре внимания, так как государственная гражданская служба является профессиональной служебной деятельностью граждан Российской Федерации на должностях государственной службы, что в свою очередь влечет за собой огромную ответственность за соблюдение должностных обязанностей и соответствия занимаемой должности [2].

В современных экономических условиях, когда огромная нагрузка по формированию доходной части государства ложится на налоговую службу, и при этом деятельность данного ведомства подлежит глубокому реформированию, на кадровый состав ФНС возлагается огромная нагрузка, которая при отсутствии должного опыта сотрудников не может рационально распределяться. Именно по этой причине развитие кадрового потенциала,

который будет соответствовать решению предъявляемых для данной службы задач, является одной из составляющих реализации стратегии социально-экономического развития России [4].

Приведена динамика трудовых ресурсов в организации отдела регистрации и учета налогоплательщиков, которая характеризуется данными, приведенными в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ структуры персонала отдела регистрации и учета налогоплательщиков за 2015–2017 гг.

Категория персонала	2015	Удельный вес, %	2016	Удельный вес, %	2017 год	Удельный вес, %	Изменение, тыс. руб. 2017		Темп роста, % 2017	
							2015	2016	2015	2016
Руководители	2	12,50	3	9,38	3	6,82	1	0	150	100
Специалисты	16	61,53	21	65,63	37	84,09	21	16	231,25	176,19
Служащие	8	30,77	8	25,00	4	9,09	-4	-4	50	50
ИТОГО	26	100	32	100	44	100	18	12	169,23	137,5

Проанализировав таблицу 1, отметим, что идет тенденция увеличения по численности персонала. Так мы видим, что по отношению 2017 г. к 2015 г. случился рост на 21 человек. А 2017 г. к 2016 г. увеличение персонала на 16 человек. Наибольшее уменьшение произошло в категории специалисты в 2017 г., общее количество составило 37 человек. Данное увеличение можно аргументировать тем, что появляется более профессиональный персонал, который готов работать и показывает свое стремление к работе.

Далее рассмотрим гендерную структуру персонала Отдела регистрации и учета налогоплательщиков за 2015–2017 гг. (таблица 2).

Таблица 2 – Анализ гендерной структуры персонала Отдела регистрации и учета налогоплательщиков за 2015–2017 гг.

Категория персонала	2015	Удельный вес, %	2016	Удельный вес, %	2017	Удельный вес, %	Изменение, тыс. руб. 2017 к		Темп роста, % 2017 к	
							2015	2016	2015	2016
Женщины	18	69,23	21	65,63	29	65,91	11	8	161,11	138,10
Мужчины	8	30,77	11	34,38	15	34,09	7	4	187,50	136,36
Итого:	26	100	32	100	44	100	18	12	169,23	137,50

Как видно из представленных в таблице 2 данных, в структуре персонала отдел регистрации и учета налогоплательщиков по полу наибольший удельный вес занимают мужчины, доля которых увеличилась с 69,23 % в 2015 г. до 65,91 % в 2017 г.

Далее проведем анализ структуры работников отдела регистрации и учета налогоплательщиков по стажу работы в организации (таблица 3).

Таблица 3 – Анализ структуры работников отдела регистрации и учета налогоплательщиков по стажу работы за 2015–2017 гг.

Категория персонала	2015	Удельный вес, %	2016	Удельный вес, %	2017	Удельный вес, %	Изменение, тыс. руб. 2017 к		Темп роста, % 2017 к	
							2015	2016	2015	2016
От 1 до 5 лет	10	38,46	15	46,88	19	43,18	9	4	190,00	126,67
От 6 до 10 лет	16	61,54	17	53,13	25	56,82	9	8	156,25	147,06
Более 10 лет	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0,00
Итого:	26	100	32	100	44	100	18	12	169,23	137,50

Как видно из представленных данных, в численности работников Отдела регистрации и учета налогоплательщиков, имеющих опыт работы в данной организации от 1 до 5 лет, произошел рост с 2015 г. по 2017 г. с 10 до 19 человек, от 6 до 10 лет – увеличилась с 16 до 25, и более 10 лет – за весь период не было.

По данным таблицы 3 видно, что наибольший удельный вес в структуре персонала отдел регистрации и учета налогоплательщиков по стажу работы занимает категория «от 6 до 10 лет», доля которой уменьшилась с 65,54 % в 2015 г. до 56,82 % в 2017 г. Удельный вес работников, работающих в отделе регистрации и учета налогоплательщиков от 1 до 5 лет увеличился с 38,46 % в 2015 г. до 43,18 % в 2017 г., а удельный вес работников, работающих более 10 лет остался без изменений. Все это свидетельствует о росте числа работников, которые хотят работать в данной организации, что указывает на приверженность работников до данной организации.

Таким образом, следует сделать вывод: налоговые органы в Российской Федерации являются важным «помощником» при пополнении государственного бюджета, от их систематической, непрерывной и качественной работы зависит судьба страны в целом, а главной частью каждой Инспекции является кадровый состав, при создании и управлении которым в настоящее время имеется масса проблем, которые необходимо устранять.

Список литературы

1. Гвоздева Н. М. Специфика системы повышения квалификации государственных гражданских служащих в современных условиях // Вестник Башкирского университета. 2012. № 2. С. 175–178.

2. Каришина И. Е., Железнова В. М. Система управления государственной службой: адаптация зарубежного опыта // Актуальные вопросы налогового администрирования: от теории к практике. 2015. С. 168–172.

3. Концепция кадровой политики Федеральной налоговой службы (утв. приказом Федеральной налоговой службы от 11 июля 2011 г. № ММВ-7-4/436 [Электронный ресурс] // Гарант. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55081717/>

4. Кязимов К. Г. Проблемы и пути совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих: монография. М.: Изд-во «Директ – Медиа», 2016. 224 с.

5. Морозова Г. В., Дерина О. В. Развитие кадрового потенциала налоговых органов как условие повышения их эффективности // «РЕГИОНОЛОГИЯ REGIONOLOGY». 2016. № 3. С. 67–78.

6. Пархимчик Е. П. Кадровая политика организации. Минск: ГИУСТ БГУ, 2017. 128 с.

7. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]: от 27.07.2004 № 79–ФЗ //

Консультант Плюс: справочная правовая система. URL:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

8. Федеральная налоговая служба. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nalog.ru>

9. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>