

Практические рекомендации по совершенствованию кадровой стратегии в регионе

Ефремова Дарья Витальевна

*Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема
студент*

Аннотация

В статье приведены практические рекомендации по совершенствованию кадровой стратегии в регионе. Выявлены основные проблемы, препятствующие повышению эффективности управления персоналом. Предложены мероприятия по совершенствованию организации системы профессиональной подготовки сотрудников.

Ключевые слова: управление персоналом, рекомендации, стратегическое управление, ресурсы, управление, стратегия.

Practical recommendations for improving the HR strategy in the region

Efremova, Daria

*Sholom-Aleichem Priamursky State University
Student*

Abstract

The article provides practical recommendations for improving the HR strategy in the region. The main problems that hinder the improvement of the efficiency of personnel management are identified. The measures for improving the organization of the system of professional training of employees are proposed.

Keywords: personnel management, recommendations, strategic management, resources, management, strategy.

Для объединения усилий руководителей и простых служащих в системе органов управления, направленных на достижение целей, стоящих перед организацией, служит эффективная система управления, основой которой является кадровая стратегия.

Стратегия в сфере персонала в бюджетной сфере должна благоприятствовать: расширению возможностей организации (в сфере персонала) противодействовать конкурентам на определенном рынке; эффективно и рационально использовать во внешнем окружении все свои сильные стороны; усилению конкурентных преимуществ организации с помощью формирования условий для эффективного использования и развития человеческого капитала и всего трудового потенциала; формирования компетентного, квалифицированного персонала; раскрытию в полном объеме способностей персонала к инновационному, творческому

развитию с целью достижения личных целей сотрудников и целей всего организации.

Важность технологии управления кадрами в ИФНС усиливается по мере возрастания степени информатизации современных организаций и ускорения изменений во внешней сфере их деятельности, поэтому эффективный процесс покрытия качественной и количественной потребности в персонале – это важный источник социальной эффективности и качества выполнения задач, стоящих перед налоговой службой в современном обществе.

Стратегическое управление человеческими ресурсами в системе налоговой службы повышает производительность труда, а следовательно, дает возможность повысить доходную часть бюджетов всех уровней. А контроль текучести кадров и развития сотрудников при планировании потребности в персонале дает возможность обеспечения непрерывной деятельности.

На сегодняшний день происходит фактическое отсутствие стратегического управления человеческими ресурсами в отечественной системе государственного и муниципального управления, и в частности – налоговой службы.

Процессы формирования кадровых стратегий и систем управления персоналом рассмотрены в большом количестве научных исследований, в таких как С.В. Букина, О.С. Виханского, В.В. Глухова, А.Р. Алавердова, М. Армстронга, И.Б. Дураковой, С.О. Варич, Д.П. Закорко, В.В. Захарченко, Д. Санжиев, и др.

В то же время, как уже упоминалось, не полностью изучены аспекты стратегического управления персоналом в таких учреждениях, как налоговая служба. [3]

Налоговые органы Российской Федерации – единая централизованная система контроля за соблюдением законодательства о налогах и сборах, за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью уплаты (перечисления) в бюджетную систему Российской Федерации налогов и сборов, соответствующих пеней, штрафов, процентов. Инспекция является юридическим лицом и имеет все права и обязанности данного статуса.

Основу реализации кадровой политики налоговой составляют Федеральные законы и нормативные акты Российской Федерации.

Цель кадровой политики налоговой инспекции – совершенствование и развитие кадрового потенциала.

В задачи кадровой политики налоговой входит:

- перспективное и текущее планирование по кадровому обеспечению;
- обеспечение квалифицированными кадрами, обучение и переподготовка;
- создание и развитие резерва кадров;
- оценка кадров и кадрового потенциала;
- создание нормального психологического климата;

– совершенствование системы мотивации персонала.

На данный момент кадровая политика налоговой инспекции реализуется по следующим направлениям: отбор на работу высококвалифицированных кадров, оптимизация и стабилизация кадрового состава; создание эффективной системы мотивации сотрудников; создание и поддержание жесткого организационного порядка, укрепление исполнительности, ответственности сотрудников за выполняемые обязанности, укрепление трудовой и производственной дисциплины.

В целях организации деятельности в ИФНС принимаются правила внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности представителя нанимателя (работодателя) и работников инспекции имеющие цель способствовать организации труда, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда.

Потребность в персонале определяется исходя из стратегических целей и задач, требований к должностям, закрепленных в должностных инструкциях, штатного расписания, документации, регламентирующей различные организационно – управленческие процессы, с определением требований к составу исполнителей. [4]

В силу постоянно развивающихся технологий и расширяющихся функций, проводит политику повышения квалификации работников в соответствии со стратегическими приоритетами и требованиями времени.

Потребность в повышении квалификации персонала классифицируется по степени важности, разрабатывается на основе наиболее актуальных задач учреждения и ориентирована на достижение конкретных практических результатов.

Оценка потребности в повышении квалификации персонала осуществляется ежегодно в соответствии с должностными обязанностями сотрудников и потребностями структурных подразделений.

В обязательном порядке учитываются изменения в законодательстве, мнение самого работника, рекомендации непосредственного руководителя, результаты оценки знаний, которая проводится путем заполнения опросных листов или прохождения тестирования.

На основании оценки потребности ежегодно формируется и утверждается План повышения квалификации сотрудников. Сотрудники проходят обучение в течение всей своей трудовой деятельности на регулярной основе с периодичностью, зависящей от специализации и должностного статуса.

Программы обучения разработаны таким образом, что они повышают конкурентоспособность сотрудников на рынке труда.

При найме сотрудники проходят процедуру собеседования и анализ личных документов. При приеме на работу не предусмотрено прохождение тестирования, устного или письменного экзамена, т.е. преобладающей формой отбора кандидатов является собеседование. Практически не

используется процедура конкурсного приема на службу и не реализуется такой важное условие занятия должности как равный доступ на службу. Важной составляющей управления деловой карьерой является формирование нормативно – правовой системы развития карьеры. Каждый служащий работает на основе должностной инструкции. [5]

Одним из недостатков в организации государственной службы является недостаточное использование конкурсного отбора претендентов на работу. Существующая практика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей службы сталкивается с проблемами, связанными с отсутствием конкурсантов, имеющих требуемый уровень профессионального образования, а также наличием предусмотренного стажа и опыта работы.

Для того чтобы обеспечить качественную профессиональную подготовку государственных гражданских служащих, необходимо глубоко разработать научно – методические основы учебного процесса, что позволит повысить его эффективность, укрепить его связь с практикой, а также разработать и реализовать новейшие учебные технологии.

Одной из составляющих программы профессиональной подготовки или переподготовки является программа обучения, приобретения необходимых для исполняемых функций знаний и навыков.

Программа обучения или подготовки работников составляется заранее, и при этом все ее участники должны быть информированы о ней заблаговременно.

Программа обучения должна базироваться на анализе предварительной подготовки и опыта работника, следовательно, в процессе обучения следует: производить учет прежнего опыта работника; активизировать работника, предоставляя ему возможность проявить самостоятельность; дифференцировать процесс учебы на различные этапы, учитывать индивидуальные планы учебы, дозировать подачу информации; контролировать процесс усвоения и восприятия информации. [6]

Исходя из вышеизложенного, внимание стоит уделять совершенствованию профессионального образования служащих, системе развития персонала налоговой, а также процессу адаптации служащих на местах. От развития профессионального образования напрямую зависит: удовлетворение и развитие интересов, склонностей и способностей работников; становление общекультурных компонентов в процессе квалификационного повышения; социально–нравственное и профессиональное совершенствование индивидов и освоение научно–теоретических знаний по всем дисциплинам, предполагающее усиление взаимосвязи теоретической подготовки и практической деятельности.

Предлагаемые мероприятия по совершенствованию организации системы профессиональной подготовки сотрудников позволят обеспечить устойчивую и планомерную деятельность, определяющую эффективность управленческого процесса.

Библиографический список

1. Официальный сайт инспекции URL: <https://www.nalog.ru> (дата обращения 08.12.2020)
2. Научная электронная библиотека URL: <https://www.elibrary.ru> (дата обращения 10.12.2020)
3. Аникеев П.Р. Кадровая стратегия и тактика организаций. 2018. №7. С. 22
4. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник. М.: Проспект, 2017. 504 с.
5. Родионова Н.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие для вузов/Под ред. А.А. Крылова, Ю.В. Прушинского. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. 495 с.
6. Егоршин А. П. Основы управления персоналом: учебное пособие. М.: ИНФРА-М. 2017. 352 с.