

Гордеева Татьяна Руслановна, Студент,  
Академия труда и социальных отношений  
Москва

## УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ НА ПРИМЕРЕ ИФНС РОССИИ.

**Аннотация:** в статье анализируется карьерный рост государственных служащих на примере сотрудников Федеральной налоговой службы (ИФНС) России. Рассматриваются факторы, влияющие на продвижение по служебной лестнице, механизмы и инструменты профессионального развития, а также ключевые проблемы и вызовы, с которыми сталкиваются работники налоговых органов.

**Ключевые слова:** карьерный рост, государственная служба, Федеральная налоговая служба, ИФНС, профессиональное развитие.

Карьерный рост в государственной службе представляет собой процесс профессионального и личностного развития сотрудников, включающий продвижение по служебной лестнице, расширение круга обязанностей и улучшение навыков. В контексте Федеральной налоговой службы (ИФНС) России, эффективная система карьерного роста является ключевым фактором для привлечения и удержания квалифицированных кадров, повышения их мотивации и, соответственно, улучшения качества работы налоговых органов.

Разберем вопрос что же такое Федеральная налоговая служба (ФНС России), ранее она была известна как Инспекция Федеральной налоговой службы (ИФНС). Она является одним из ключевых федеральных органов исполнительной власти в России, ответственным за контроль и надзор за соблюдением налогового законодательства, правильностью исчисления, полнотой и своевременностью уплаты налогов и сборов в бюджет. ФНС играет важную роль в формировании доходной части бюджета страны и является важным звеном в системе государственного управления.

Что бы перейти к теме карьерного роста. Разберем структуру ФНС России. Структура ФНС включает в свой состав, такие подразделения как: центральный аппарат и территориальные подразделения. Центральный аппарат находится в Москве и включает в себя различные департаменты и управления, отвечающие за конкретные направления деятельности. Территориальные подразделения представлены региональными инспекциями, которые непосредственно взаимодействуют с налогоплательщиками.

На государственную гражданскую службу (далее – гражданская служба) вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1].

Требования к кандидатам на должность в ИФНС могут незначительно отличаться в зависимости от конкретной вакансии и региона, но обычно они включают следующее: высшее образование в области экономики, финансов, налогообложения или юриспруденции; опыт работы в сфере налогообложения или бухгалтерии будет преимуществом; знание законодательства Российской Федерации в области налогообложения; умение работать с большим объемом информации и документацией; хорошие коммуникативные навыки для общения с клиентами и коллегами; внимательность к деталям и ответственность при выполнении задач; уверенное владение компьютером и офисными программами (Word, Excel); желание развиваться и совершенствовать свои профессиональные навыки. Это общие требования, которые могут быть дополнены или уточнены в зависимости от конкретной вакансии.



Основные принципы продвижения по карьерной лестнице в ИФНС включают следующие аспекты: первым аспектом является профессиональное развитие, в этом контексте понимается постоянное обучение и повышение квалификации, что являются ключевыми элементами успешного продвижения. Сотрудники ИФНС должны устремляться к получению новых знаний и навыков, чтобы быть готовыми к решению сложных задач и эффективному исполнению своих обязанностей. Вторым аспектом, который влияет на продвижения по карьерной лестнице в Инспекции ФНС является результаты работы, а именно достижение поставленных целей и выполнение плановых показателей. Сотрудники, которые демонстрируют высокие результаты и достигают поставленных целей, имеют больше шансов на продвижение. Еще одним немаловажным аспектом является проявление Лидерских качеств. Руководители ценят сотрудников, которые способны принимать решения, мотивировать команду и эффективно управлять проектами. Способность коммуникации и сотрудничества также является важным аспектом в продвижении по карьерной лестнице. Сотрудники, которые умеют находить общий язык, устанавливать конструктивный диалог и работать в команде, часто получают поддержку и признание со стороны руководства. Последним аспектом, который бы хотелось отметить является Соблюдение этики и профессионализм. Честность, надежность и уважение к коллегам и клиентам являются основой для доверия и признания со стороны руководства.

Рассмотрим вопрос механизмов и инструментов, которые используют в инспекциях ФНС для обеспечения карьерного роста своих сотрудников. В инспекции на постоянной основе отправляют своих работников на обучение по программам повышения квалификации. Регулярные курсы и тренинги, проводимые как внутри ИФНС, так и внешними учебными заведениями, помогают сотрудникам развивать свои профессиональные навыки и адаптироваться к изменениям в налоговом законодательстве и администрировании. Курсы предоставляются работникам бесплатно, согласно расписанию в которой учитывается занимаемая должность, уровень образования, а также нововведённым требованиям. В дополнении к повышению квалификации инспекцией используется такой механизм как наставничество и коучинг, что способствует передаче знаний и опыта, важных в специфической сфере налогового администрирования. Также ИФНС разрабатывает индивидуальные планы карьерного развития для сотрудников, что позволяет им четко понимать свои цели и пути их достижения. В индивидуальный план входит оценка текущих навыков, определение необходимых улучшений и разработку плана обучения и профессионального развития. Что бы поддерживать все вышеперечисленные пункты в инспекциях проводится регулярная оценка работы сотрудников, которая помогает выявлять сильные и слабые стороны, а также определять потенциальных кандидатов для повышения [2].

Вышеперечисленные инструменты и программы для обеспечения карьерного роста сотрудников, несомненно, помогают в повышении по карьерной лестнице работников. Но несмотря на это, есть и ряд проблем и вызовов, с которым сталкивается ИФНС. Первая трудность, которую хочется отметить является бюрократия. Бумажная волокита может замедлять процесс продвижения, процесс утверждения повышения или перевода на другую должность может занимать несколько месяцев. Второй проблемой можно считать неравные возможности, карьерный рост может зависеть не только от профессиональных качеств, но и от личных связей или субъективных факторов. Что, несомненно, вызывает недовольство и демотивацию среди сотрудников. И третьей проблемой, является недостаточность мотивации. Отсутствие четкой системы вознаграждений и поощрений может снижать мотивацию сотрудников.

Для улучшения системы карьерного роста сотрудников ИФНС в России можно предложить рекомендации, которые включают в себя установление системы оценки производительности, а именно создание объективной системы оценки работы каждого сотрудника, которая позволит определить их достижения и потенциал для продвижения. Также в качестве рекомендации хочется отметить создание прозрачной системы продвижения,



разработка четких критериев и процедур для продвижения сотрудников внутри организации, чтобы каждый знал, какие шаги нужно предпринять для достижения своих целей. Ну и заключительный этап оптимизация бюрократических процедур, упрощение и ускорение процедур, связанных с карьерным продвижением. Введение электронных систем для подачи и обработки заявок на повышение и переводы.

Эффективная система карьерного роста сотрудников ИФНС играет ключевую роль в формировании профессиональной и мотивированной налоговой службы. Реализация предложенных рекомендаций поможет повысить эффективность работы налоговых органов, улучшить качество предоставляемых ими услуг и, в конечном счете, повысить уровень доверия граждан и бизнеса к налоговой системе страны.

#### **Список литературы:**

1. Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
2. Кибанов, А. Я. Управление карьерным ростом государственных гражданских служащих: монография / А. Я. Кибанов, В. А. Столярова, Т. В. Лукьянова; под ред. А. Я. Кибанова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 246 с.

