

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПРОБЛЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ КАДРОВОГО СОСТАВА НАЛОГОВЫХ СЛУЖБ

**Аннотация:** В статье рассматривается методологический подход к проблеме формирования и корректировки компетенций работников налоговых служб в процессе подготовки специалистов и их продвижения по карьерной лестнице.

**Summary:** In article the methodological approach to a problem of formation and correction of competences of employees of tax services in the course of training of specialists and their advance on a career ladder is considered.

Развитие системы подготовки профессиональных кадров остается одной из важных проблем российской экономики и приобретает особую значимость в условиях инновационной направленности экономики. Вузы, как основные субъекты системы подготовки и переподготовки кадров вовлекаются в процесс развития ключевых компетенций рабочей силы. Формирование и развитие компетенций является базовым положением реформирования системы высшего образования современной России. Компетентностный подход в настоящий момент рассматривается в методологии высшего образования как базовый инструмент приведения в соответствие требований рынка труда и современной системы подготовки кадров. Действительно, компетенции можно позиционировать как определенные требования к уровню соответствия специалиста его профессии и должности. Однако, здесь следует согласиться с некоторыми исследователями, которые считают, что формирование компетенций – это не статичный, а динамичный процесс, который зависит от многих экзогенных и эндогенных факторов по отношению к объекту компетенций. Иными словами, далеко не аксиома, что компетенции сформированные в процессе обучения специалиста, будут актуальны на момент поиска и получения работы по соответствующей должности. Наличие определенных отставаний образовательного процесса от требований современного рынка труда существует объективно и не может быть устранено в достаточно короткие, по меркам реформирования, сроки. То есть, пока высшая школа пытается подстроить свои учебные планы и образовательные технологии под требования современного рынка труда, проходит некоторый промежуток времени, в течение которого требования этого рынка уже меняются. Кроме того, формирование компетенций происходит также и по мере продвижения работника по его карьерной лестнице. Динамизм развития компетенций наблюдается и на стадии базовой подготовки специалиста и на стадии его развития.

Современная нормативная база подготовки кадров, в частности (Федеральные образовательные стандарты третьего поколения (ФГОС) уже регламентируют общекультурные и общепрофессиональные компетенции, которые должны быть сформированы в процессе обучения бакалавров и магистров по соответствующим образовательным программам и профилям подготовки. Но решить проблему соответствия выпускника вуза требованиям рынка труда только регламентирующими методами формирования компетенций не возможно. Это понимают и вузы как субъекты рынка образовательных услуг и сами работодатели. Поэтому методы и методологические подходы к решению проблемы формирования и корректировки базовых компетенций специалиста имеют особую значимость и актуальность. Требуется разработка механизма приведения в соответствие набора компетенций работника и требований рынка труда для различных отраслей направлений деятельности и отраслей знаний.

Московский налоговый институт уже много лет занимается подготовкой кадров для налоговых служб, как для регионального, так и для федерального уровня. И проблема формирования механизма приведения в соответствие компетенций работников налоговых

служб для института имеет не только научный, но и коммерческий характер, так как вуз является негосударственным образовательным учреждением и выработка такого механизма по сути является для института решением проблемы качества образовательных услуг. По стандартам третьего поколения бакалавров и магистров налогового администрирования готовят по образовательной программе «Экономика» [1] с выделением соответствующих профилей. В таблице 1 представлены общие требования к формированию общекультурных (ОК) и общепрофессиональных (ОП) компетенций будущих специалистов, которые регламентирует ФГОС.

Таблица 1 – Общекультурные и общепрофессиональные компетенции по направлению подготовки 080100 Экономика (квалификация (степень) "бакалавр")

Общекультурные компетенции (ОК)	Общепрофессиональные компетенции (ОП) для расчетно-экономической и аналитической деятельности
<ul style="list-style-type: none"> <li>– владеет культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-1);</li> <li>– способен понимать и анализировать мировоззренческие, социально и лично значимые философские проблемы (ОК-2);</li> <li>– способен понимать движущие силы и закономерности исторического процесса; события и процессы экономической истории; место и роль своей страны в истории человечества и в современном мире (ОК-3);</li> <li>– способен анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем (ОК-4);</li> <li>– умеет использовать нормативные правовые документы в своей деятельности (ОК-5);</li> <li>– способен логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);</li> <li>– готов к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7);</li> <li>– способен находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность (ОК-8);</li> <li>– способен к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства (ОК-9);</li> <li>– способен критически оценивать свои достоинства и недостатки, наметить пути и выбрать средства развития достоинств</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета</li> <li>– экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);</li> <li>– способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, (ПК-2);</li> <li>– способен выполнять необходимые для составления экономических разделов планов</li> <li>– расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами (ПК-3);</li> <li>– способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач (ПК-4);</li> <li>– способен выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы (ПК-5);</li> <li>– способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные</li> <li>– теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать</li> </ul>

<p>и устранения недостатков (ОК-10);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осознает социальную значимость своей будущей профессии, обладает высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-11);</li> <li>– способен понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества, сознавать опасности и угрозы, возникающие в этом процессе, соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны (ОК-12);</li> <li>– владеет основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, имеет навыки работы с компьютером как средством управления информацией, способен работать с информацией в глобальных компьютерных сетях (ОК-13);</li> <li>– владеет одним из иностранных языков на уровне не ниже разговорного (ОК-14);</li> <li>– владеет основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-15);</li> <li>– владеет средствами самостоятельного методически правильного использования методов физического воспитания и укрепления здоровья, готов к достижению должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-16).</li> </ul>	<p>полученные результаты (ПК-6);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений (ПК-7);</li> <li>– способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-8);</li> <li>– способен, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-9);</li> <li>– способен использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии (ПК-10);</li> <li>– способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-11);</li> <li>– способен использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ПК-12);</li> <li>– способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий (ПК-13);</li> </ul>
--	---

Для оценки значимости этих компетенций для будущих специалистов налоговых органов необходимо выделить некоторые особенности модели карьерного роста в системе налоговых служб. Должностные категории налоговых органов регламентируются реестром должностей федеральной государственной гражданской службы [2]. Этот регламент представляет следующую модель карьерного роста работника налоговых служб (рисунок 1).

В данном случае модель значительно упрощена, так как в категории должностей выделяются отдельные группы и собственно сами должности.

С целью определения уровня соответствия «нормативных» компетенций требованиям современного рынка труда в области налогового менеджмента был проведен контентный анализ должностных регламентов государственных служащих федеральных налоговых органов. Проведено обследование более двадцати должных инструкций работников налоговых служб различных категорий и должностей. В таблице 2 представлены сводные данные о компетенциях, необходимые для соответствия должности «главный налоговый инспектор». Отметим, что должность эта относится к категории «специалисты» в соответствии с реестром.



Рисунок 1 – Модель карьерного роста работника налоговых служб

Таблица 2 – Компетенции должности «Главный налоговый инспектор»

Компетенции	Количество должностных регламентов в которых встречалась данная компетенция
<b>Должен знать:</b>	
Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы;	20
указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, иные нормативные правовые акты применительно к исполнению должностных обязанностей;	20
правовые основы прохождения федеральной государственной гражданской службы, основы управления, организации труда и делопроизводства;	20
формы и методы работы со средствами массовой информации, обращениями граждан, правила делового этикета;	20
передовой отечественный и зарубежный опыт налогового администрирования;	20
правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;	20
порядок работы со служебной информацией;	20

<b>Должен иметь навыки</b>	
работы в сфере, соответствующей направлению деятельности структурного подразделения, организации и обеспечения выполнения поставленных задач;	20
квалифицированного планирования работы, экспертизы проектов нормативных правовых актов, подготовки служебных документов, анализа и прогнозирования последствий, подготавливаемых решений;	15
ведения деловых переговоров, составления делового письма;	15
взаимодействия с органами государственной власти, общественными организациями;	20
сбора и систематизации актуальной информации в установленной сфере деятельности, применения компьютерной и другой оргтехники, пользования программными продуктами.	15
аналитической оценки в процессе выработки и принятия решений, прогнозирования последствий своих действий;	12
подбора и расстановки кадров, управления персоналом;	10
подготовки проектов нормативных правовых актов, служебных документов, сбора, систематизации, использования актуальной информации, применения компьютерной и другой оргтехники, пользования программными продуктами.	12

По данным таблицы не сложно выявить основные компетенции, которые относятся к данной конкретной должности. И в то же время нельзя не отметить, что некоторые компетенции встречаются не во всех должностных регламентах.

Следующим этапом исследования проводился сопоставительный анализ «нормативных» компетенций и компетенций, которые востребованы на современном рынке труда в сфере налогового менеджмента. Этот анализ позволит выявить направления корректировки компетенций специалиста в процессе его базовой подготовки, и кроме того, определить возможные направления переподготовки и дополнительной подготовки работников налоговых служб

#### Литература

1. Приказ Министерства образования и науки РФ № 747 от 21.12.2009 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 080100 Экономика (квалификация (степень) "бакалавр")
2. Указ Президента РФ № 1574 от 31. 12.2005 « О реестре должностей федеральной гражданской службы»