

ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОГО УРОВНЯ КАДРОВ В НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЕ

© 2010

М.А. Мамедов, докторант

Институт экономики Национальной Академии Наук Азербайджана, Баку (Азербайджан)

Ключевые слова: налог; система налогов; кадры; кадровый потенциал; профессиональные специальности; государственная служба.

Аннотация: Проблема повышения качества налоговой службы особенно актуальна в современный период, поскольку играет большую роль в заполнении государственной казны, осуществлении социальной защиты населения, обеспечении экономической и социальной безопасности государства. В статье исследуется современное состояние профессионально-квалификационного уровня подготовки кадров налоговой системы, дается оценка проводимой работы в указанном направлении, рекомендации по ее улучшению.

В условиях рыночной экономики повышение качества потенциала налоговой службы в Азербайджане имеет особое значение. Основные ценности тех, кто работает в указанной сфере деятельности, связаны с такими качествами, как умение ставить национальные интересы выше собственных, усвоение налоговой культуры, налоговое просвещение людей, и т.д. Если учесть значение государственного бюджета в обеспечении экономической и социальной безопасности, в пополнении государственной казны, реализации социальной защиты населения, то отсюда можно понять, насколько большую роль играет кадровый потенциал налоговой службы и налоговая система как важнейший государственный орган.

Одним из больших достижений в указанной сфере можно назвать вступление в юридическую силу с 1 января 2001 года Налогового Кодекса, что явилось новым шагом в деле совершенствования налоговой системы и ее доведения до международных стандартов. Утверждение Налогового Кодекса поставило перед налоговыми органами такие задачи, как ускорение экономического развития страны, создание благоприятного инвестиционного климата для формирования оптимального механизма по взиманию налогов, стимулирования развития предпринимательства.

С этой точки зрения юбли применены к ряду отраслей налоговые льготы, уменьшено общее число налогов, к малому предпринимательству была применена упрощенная налоговая система [2, с.103-104].

Правильная организация управления налогами зависит и от налоговых органов, и от грамотности налогоплательщиков, и от их мировоззрения, потому здесь должна вестись широкая просветительская работа. В последнем случае имеется в виду и высокий профессиональный уровень сотрудника налоговых служб, и повышение квалификации новых сотрудников, и также пропагандистская работа посредством органов печати, радио и телевидения.

Министерство налогов обладает достаточным опытом в деле совершенствования подготовки кадров. Для постоянного повышения квалификации сотрудников их привлекают на учебные семинары и тренинги, посылают с целью обучения за границу. С целью изучения международного опыта организуются курсы английского языка для молодых кадров. Выдвигаются на руководящую работу лица, отличающиеся предприимчивостью, инициативностью, трудоспособностью.

Политика в деле подготовки кадров состоит в том, чтобы постоянно укреплять качественный уровень кадрового состава и готовить высокопрофессиональных сотрудников. Эффективность проводимых реформ в области налогов зависит целиком от качества кадрового состава сотрудников.

В современных условиях перед знаниями ставятся принципиально новые задачи и по сути требуется обновление специалистов в области сбора налогов. Здесь немалая ответственность падает на государственную налоговую систему. Для профессиональной организа-

ции работы с налогоплательщиками необходимо владеть ее навыками, знать психологию людей, их потребности и запросы. Здесь разговор прежде всего идет о просветительской работе в области налогов, охвате населения системой образования, а также соотношении различных форм собственности, о профессиональной деятельности налоговых кадров.

Как и в других структурных подразделениях управленческой структуры страны, в органах налоговой службы уровень работы напрямую зависит от уровня подготовки кадров и их комплектации. Разумеется, это не уменьшает роль научно обоснованных структурных изменений и других факторов. Однако эффективность структурных изменений зависит напрямую от наличия кадров, могущих применить необходимые средства по выполнению задач, поставленных перед управленческим аппаратом, а также от наличия квалифицированных экономических кадров умеющих выполнять различные управленческие функции.

Успешное завершение реформ, проводимых в налоговой системе, связано с правильным ориентированием использования кадрового потенциала. С этой точки зрения министерство налогов, с целью усиления кадрового потенциала и эффективного использования человеческих ресурсов утвердило «Стратегию развития человеческих ресурсов в государственных налоговых органах». В настоящее время процесс подготовки кадров реализуется на основе указанной стратегии. Начиная с этапа приема на работу сотрудников, проводится в жизнь такие действия, как переподготовка, проведение различных тренингов, повышение уровня учебы, повышение уровня знаний о налоговой системе, карьерный рост и т.д. [2].

Проведенные исследования показали, что за последние 10 лет проведена значительная работа по формированию системы налогов, совершенствование ее законодательной базы, повышению профессионального уровня налоговых органов, формированию благоприятной среды для сбора налогов и формированию высокой налоговой культуры. Начиная с 1999 года, стал повышаться качественный уровень совершенствования структуры налоговых органов, здесь повилась системность в работе, оперативность, координированность в отдельных направлениях работы, стал применяться организационно-управленческий механизм в управлении.

Несмотря на небольшой срок, прошедший после становления налоговой системы в Азербайджане, здесь уже сформировались достаточно профессиональные специалисты. В то же время проблема подготовки здесь кадров, обладающих необходимыми навыками, все еще остается открытой.

Сегодня в центре внимания управленческих структур приоритетным направлением является обеспечение налоговой системы необходимыми специалистами. На данном этапе общественного развития его внутренние тенденции свидетельствуют о том, что инвестиции в человеческий фактор, рабочую силу являются в достаточной степени эффективным средством дальнейшего

Таблица 1. Сведения об итогах деятельности Учебного центра при Министерстве Налогов.

годы	Курсы повышения квалификации			Первичные подготовительные курсы			Краткосрочные тренинги			На курсах было всего человек	Численность человек на одного сотрудника
	Всего курсов	Число слушателей	человекодень	Всего курсов	Число слушателей	человекодень	Всего курсов	Число слушателей	человекодень		
2003	4	88	1490	-	-	-	12	207	518	2008	1,0
2004	11	198	2111	-	-	-	11	186	361	2472	1,3
2005	16	287	2866	1	20	200	7	241	716	3782	1,9
2006	14	240	2400	2	37	2593	6	78	96	5089	2,5
2007	19	298	3208	3	55	2180	10	177	214	5602	2,8
2008	17	285	4072	3	62	3221	7	97	163	7456	3,7
2009	5	77	1295	7	143	8228	10	168	323	9846	4,9
2010 (9 мес.)	1	21	462	8	173	9566	3	62	62	10090	5,1
всего	87	1494	17904	24	490	24988	66	1216	2453	46345	-

источник: <http://www.taxes.gov.az/>

продвижения вперед. Необходимо профессиональные кадры являются залогом качественного уровня обслуживания. С этой точки зрения Министерством Налогов особое внимание уделяется прежде всего развитию человеческого фактора, совершенствованию знаний сотрудников, последовательной реализации задач в этом направлении.[1].

В 2010 году, на основании Закона Азербайджанской Республики «О государственной службе», Трудового Кодекса, «Положения о службе в государственных налоговых органах» и утвержденном «Положении о правилах проведения аттестации служащих Азербайджанской Республики», а также Постановления Кабинета Министров «Об утверждении Правил о проведении аттестации служащих Азербайджанской Республики», была проведена аттестация руководящих лиц налоговых органов. Во время аттестации были предложены вопросы, которые охватывали собой особенности сферы деятельности служащих и налоговое законодательство. Отметим также, что аттестация была проведена в электронной форме и охватила собой 1500 сотрудников. 93 человека пройти аттестацию не смогли и были вынуждены уволиться из налоговых органов. Помимо этого, 6 человек сменили место службы, 4 человека были переведены на более низкие должности. 76 человек, которые были признаны недостаточно профессиональными, должны были через год вновь пройти аттестацию. Во время обсуждения итогов аттестации учитывались характеристики, выданные сотрудникам с места работы, соблюдение ими «Кодекса этического поведения налогового работника», меры поощрения или наказания в их отношении, если таковые были. Все это сыграло заметную роль в повышении квалификации сотрудников налоговой службы, их уровня знаний, навыков и умений.

Считаем, что для повышения профессионального уровня кадров налоговой службы большую роль сы-

грал Учебный центр, созданный при Министерстве Налогов. Этот центр был создан по Указу Президента Азербайджанской Республики за № 539 от 19 июля 2001 года «О применении Закона Азербайджанской Республики «Об утверждении Положения «О службе в государственных налоговых органах».

Эти учебные курсы были реализованы в соответствии с Законом об образовании Азербайджанской Республики для первого этапа подготовки кадров специалистов. Первичные подготовительные курсы проводились с целью подготовки принятых на работу служебных кадров к условиям и целям работы; углубленные курсы по налогам и налоговому законодательству способствовали совершенствованию их профессиональных знаний, в частности относительно структуры министерства, принципы организации здесь работы, и т.д., сотрудники получали необходимые навыки работы.

Работа по повышению квалификации проводилась в различных формах, в частности, здесь имело место первичная подготовка, переподготовка и повышение квалификации, прохождение практики, служебная подготовка, учебная и научная деятельность. Так, вновь принятые работники проходят трехмесячную подготовку на учебных курсах в Учебном центре.

Курсы читаются в соответствии с образовательным законодательством Азербайджанской Республики в форме курсов повышения квалификации сотрудников налоговых органов. Эти курсы являются неотъемлемой частью общих учебных планов, утвержденных для Учебного центра, и читаются как для сотрудников, так и рядовых граждан, т.е. налогоплательщиков.

Сведения о количественных данных по прохождению курсов подготовки и переподготовки сотрудниками государственных налоговых органов в 2003-2009 годы даны в нижеследующей таблице:

За 2003-2009 годы всего было организовано 86 спе-

Таблица 2. Сведения об участии сотрудников налоговых органов в учебных курсах.

период	показатели	1 день	2 день	3 день	2 недели	2 месяца	3 месяца	4,5 месяца
2009	Число курсов	4	1	5	4	1	5	2
	Число прошедших подготовку	77	8	83	59	18	100	43
2010 (9 ау)	Число курсов	3	-	-	-	1	5	3
	Число прошедших подготовку	62	-	-	-	22	103	70

Источник: <http://www.taxes.gov.az/>

циальных курсов, 16 первичных подготовительных курсов, 63 краткосрочных курсов, а также тренинги и семинарские занятия. Эти курсы посетили соответственно 1473, 317 и 1154 человека.

Имеются показатели достаточности курсов обучения, проводимых для сотрудников налоговых органов. Он вычисляется в виде человекоднев на одного среднестатистического работника (сюда включаются и специалисты, и работники среднего звена). В 2009 году посещаемость таких курсов и тренингов составило 9846 человекоднев, на одного среднестатистического работника - 4,9 дня, показатель из года в год растет. Остальные данные можно проследить по таблице.

Через подготовку на учебных курсах прошли многие сотрудники налоговых служб. Статистические данные можно проследить в таблице 2.

Помимо этого, курсы организуются и для вновь принятых к работе со стороны. В 2009 году через объявление конкурса было привлечено 143 работника, которые в два этапа успешно окончили эти курсы (не смог завершить лишь один человек).

В целом в 2009 и за 9 месяцев 2010 года на курсы было привлечено 249 слушателей, из которых 245 человек успешно завершили учебу.

Таким образом, учебная стратегия Учебного центра преследует цель повышения профессионального уровня сотрудников налоговых служб, что приводит организацию сбора налогов к полному соответствию требований налогового законодательства.

Отметим, что сотрудники Учебного центра также проводят научно-исследовательскую работу по изучению эффективности проводимой работы, в том числе относительно проводимой в стране налоговой политики. Таким образом, этот центр, наряду с другими научными учреждениями страны, проводит также работу по обеспечению методологической базы для деятельности

налоговых служб в целом. Создается преемственность в деятельности различных органов и учреждений, в формировании процесса передачи опыта и навыков работы. Кроме того, проводятся специальные исследования по выявлению запросов и потребностей в курсах повышения квалификации и переподготовки, учитываются и современные информационно-коммуникационные технологии. Традиционным стало проведение по итогам курсов различных конференций, семинаров и собраний, сотрудники центра активно сотрудничают с другими министерствами и ведомствами при подготовке учебных планов и программ, которые составляются в соответствии существующим стандартам.

Эта работа, проводимая в соответствии с законодательством в сфере образования и налоговой политикой страны, стала достаточно эффективной. Каждые два года организуются курсы повышения квалификации для остальных сотрудников Министерства (с отрывом или без отрыва от производства). При этом в курс обязательно входят предметы специализации. Их продолжительность определяется сотрудниками Министерства. Содержание курсов связано с новейшими достижениями в области налоговой политики как в мировой практике, так и на местах. Курсы читаются высококвалифицированными специалистами, по соответствующим учебным планам. При необходимости организуется производственная практика. В итоге создаются предпосылки для выполнения сотрудниками своего профессионального долга на необходимом уровне. Сами сотрудники налоговой службы повышают свое мастерство, также продолжая свое обучение по линии Министерства образования, т.е. получая образование в соответствующих вузах, на ступенях бакалавра, магистра, и в дальнейшем – в докторантуре.

Отметим, что сотрудники Министерства продолжают свое обучение в вузах ближнего зарубежья – к

Таблица 3. Сведения о курсах Учебного центра для вновь принятых на работу сотрудников.

Охватываемый период	2009	2010 (9 месяцев)	Всего:
Число сотрудников, принятых на работу по конкурсу	-	-	-
число обучающихся на курсах	143	106	249
Из них успешно окончивших курсы на первом этапе	139	106	245
Из них число успешно окончивших курсы на втором этапе	3	-	3
Из них число лиц, не окончивших курсы после обучения	1	-	1

Источник: <http://www.taxes.gov.az/>

примеру, на курсах, организованных Организацией экономического сотрудничества и развития в Анкаре (Турция). В Азербайджане подобная работа проводится также Государственной Академией Управления при Президенте Азербайджанской Республики, Военной Академии Министерства Обороны и т.д.

Указанные и другие меры приводят к повышению уровня профессионализма сотрудников Министерства налогов, что обеспечивает защиту экономических интересов нашей страны. В целом из сказанного также следует то, что работники Министерства нуждаются в постоянном совершенствовании своих рабочих навыков и умений. В то же время усиление интеграции в мире, приток инвестиций в страну требует совершенствования как законодательной базы налоговой системы, так и профессионального мастерства работников. Потребность в высококвалифицированных специалистах растет изо дня в день.

Отметим, что улучшению положения в этом деле способствует также и организация сотрудничества между различными министерствами и ведомствами, к примеру, между Министерством налогов и Министерством финансов. Между указанными организациями было заключено соглашение о сотрудничестве (12 марта 2001 года). Это соглашение дает возможность координировать такие направления в работе, как оказание взаимной помощи в соответствии с законодательством, осуществление контроля за деятельностью налоговых ведомств, создание новых округов, их организация, контроль за применением принципов и правил законодательства в сфере налогов, налаживание контактов с налогоплательщиками, принятие мер по взиманию налогов, подбор и расстановка кадров, их подготовка и переподготовка и проч.

Одной из актуальных задач является также повышение правовой грамотности налогоплательщиков, проведение на местах необходимой просветительской работы. Сотрудники Министерства Налогов время от времени проводят в различных организациях и учреждениях встречи с их сотрудниками, где знакомят их с основными положениями Налогового Кодекса, подобная работа проводилась, к примеру, по инициативе ряда организаций, таких, как Национальный Банк, Министерство связи, Государственная Нефтяная Кампания, Комитет по машиностроению и конверсии, Управление железной дороги и т.д. Проводятся курсы для представителей муниципальных органов совместно с сотрудниками Министерства Юстиции, помимо этого, проводились встречи с представителями Полицейской академии Министерства внутренних дел и Военной академии Министерства обороны. На этих встречах читались лекции о правилах применения Налогового Кодекса.

Применяются также средства наглядной агитации. На магистральных дорогах страны поставлены стенды агитационного характера. По телевидению регулярно демонстрируются телеролики и рекламы, связанные с налоговой дисциплиной. Ведущие специалисты

Министерства периодически выступают в средствах массовой информации по проблемам, беспокоящих налогоплательщиков.

Как видно из изложенного, Министерство налогов проводит определенную работу по развитию налогового образования, являющегося составной частью экономического образования, по налоговому просвещению населения. В дальнейшем эта работа будет продолжена с еще большей интенсивностью.

Отметим, что Учебным центром Министерства налогов реализуется проект «Изучение налогов» для студентов Азербайджанского Государственного Экономического Университета. В этом проекте большое значение придается применению информационно-коммуникационных технологий, современным методам обучения, в особенности интерактивным. Проект был реализован при тесном сотрудничестве с Министерством налогов. Здесь также были приняты такие документы, как «Стратегия развития человеческих ресурсов в налоговой системе», «Учебная концепция Министерства налогов», а также «Правила профессиональной подготовки государственных налоговых органов».

Соответствующим органом исполнительной власти были заменены следующие звания руководящего лица налогового органа: вместо инспектор третьей степени, инспектор второй степени, инспектор первой степени, младший советник налоговой службы, советник налоговой службы, старший советник налоговой службы, советник налоговой службы третьей степени, теперь соответственно присваиваются имена: юрист третьей степени, юрист второй степени, юрист первой степени, младший советник юстиции, советник юстиции, старший советник юстиции, государственный советник юстиции третьей степени.

Аппарат налоговой службы формируется на основе функционального принципа. Преимущество подобной организации в значительной степени зависит от наличия кадров. В таком случае возникает конкуренция в организации отдельных видов налогов или типов налогоплательщиков в отделах, которая создает конкуренцию, не противоречащую организации работы в целом. Именно поэтому в будущем вся структура налоговой службы должна отказаться от деления налогов на виды и в целом применять лишь функциональный принцип деления [4, с.113-114].

Формирование экономики Азербайджанской Республики в рамках рыночной, постепенное становление самой рыночной экономики и превращение ее в эффективную систему хозяйствования непосредственно связано с функционированием нормальной налоговой системы. Режимы налогообложения в зависимости от вида налогов должны соответствовать реальному положению вещей, т.е. фактическим доходам, а правильное применение налогового механизма должно быть в соответствии с налоговой культурой и принципом налоговой справедливости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мамедханов С. Профессионализм кадров - в центре внимания // Газета «Налоги» («Вергиляр»), 24 ноября 2010 года, № 43 (536) (на азербайджанском языке)
2. Абдуллаев Т.Е. Реалии азербайджанской экономики. Баку: изд. N&K, 2006, 170 с. (на азербайджанском языке)
3. Министерство налогов Азербайджанской республики // <http://www.taxes.gov.az/>
4. Паша Т.А. Актуальные проблемы совершенствования налоговой системы в Азербайджане // Известия Национальной академии Наук Азербайджана. Серия гуманитарных и общественных наук (экономика), 2006, № 1 с. 113-114 (на азербайджанском языке)

INCREASE OF VOCATIONAL LEVEL OF SHOTS IN TAX SYSTEM

© 2010

M.A. Mamedov, doctoral candidate

Institute of economy of National Academy of Sciences of Azerbaijan, Baku (Azerbaijan)

Keywords: the tax; system of taxes; shots; personnel potential; professional specialities; public service.

Annotation: The problem of improvement of quality of tax service is especially actual during the modern period as plays large role in filling of the state treasury, realization of social protection of the population, maintenance of economic and social safety of the state. In article the current state of vocational level of a professional training of tax system is investigated, the estimation of spent work in the specified direction, the recommendation about its improvement is given.