

Гуль Марія Іванівна

головний державний інспектор
відділу по роботі з персоналом
ГУ ДФС у Тернопільській області

Шулюк Богдана Степанівна

к.е.н., викладач кафедри фінансів
ім. С.І. Юрія ТНЕУ
b.shuliuk@tneu.edu.ua

ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНОГО СТАНУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ

Питання компетентності та професіоналізму державної фіскальної служби постає одним із важливих завдань, які стоять на шляху втілення та зміцнення кадрового забезпечення у нашій державі. Особлива увага концентрується на одній із вагомих проблем у діяльності органів державного управління – підготовці висококваліфікованих кадрів, обґрунтування необхідності формування професійного кадрового потенціалу держслужбовців, здатних на належному рівні виконувати покладені на них обов'язки та завдання.

На сучасному етапі розвитку суспільства досить важливим залишається питання підвищення ефективності роботи кадрових підрозділів, зокрема кадрового забезпечення ДФС. Йдеться не про зміну визначення «відділ кадрів» на «управління персоналом», а про докорінну перебудову філософії, методології і технології самої роботи, спрямованої на ефективне кадрове забезпечення діяльності установ і організацій та управління кар'єрою працівників, забезпечення їх необхідним соціальним захистом, гідною оплатою праці, якісними адміністративними послугами тощо. Тому кадрові програми навчання й підвищення кваліфікації держслужбовців повинні містити завдання з розвитку персоналу, що включають заходи з адаптації наявного трудового потенціалу до нових вимог, передбачених новою стратегією організації; нову, адекватну стратегію, концепцію створення робочих місць і систему заходів з її реалізації; заходи на випередження тих змін, які передбачаються стратегіями підприємства (організації) [5].

Отже, по суті, кадрова робота – діяльність державних органів, органів управління окремих організацій, служб управління персоналом та посадових осіб різних рівнів ієрархії, що спрямована на реалізацію кадрового забезпечення.

Головними складовими кадрової роботи, на нашу думку, є формування системи управління персоналом та її стратегії; планування кадрової роботи, наймання, відбір та прийняття кадрів; ділова оцінка, профорієнтація та адаптація персоналу; навчання, управління кар'єрою та просуванням кадрів; мотивація, організація праці та забезпечення безпеки діяльності персоналу; управління нововведеннями в кадровій роботі, створення нормального психологічного клімату в колективі тощо.

За останній час в Україні кадрова робота зазнала суттєвих змін, в ній відзначається більше цілеспрямованості, послідовності. У свою чергу зазначимо, що першочерговою метою реалізації державного кадрового забезпечення, яка передбачена Стратегією державного кадрового забезпечення на 2012–2020 роки [6], є розроблення механізмів залучення до роботи у сферах державного управління висококваліфікованих фахівців, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери, здібних випускників вищих навчальних закладів.

Відмітимо, що на сьогодні відбувається реформування всієї системи публічного управління, у тому числі і Державної фіскальної служби України, адже давно назріла така необхідність. Внаслідок реструктуризації ДФС ми отримуємо збільшення надходжень до держбюджету, підвищення якості послуг фіскальної служби для платників податків та зміну податкової культури в нашій країні в цілому. Тепер наведемо ключові зміни, які передбачають реформу ДФС, а саме:

1) зменшення кількості співробітників ДФС та підвищення використання ІТ-систем, що дозволить мінімізувати вплив людського фактору, знизить можливості для корупції та зменшить тиск на платників податків;

2) об'єднання основних сервісів ДФС – податкових та митних систем оцінки ризику, функцій податкового та митного аудиту, бухгалтерій та ІТ-систем;

3) демілітаризація податкової поліції, що дозволить наблизити Україну до європейських стандартів роботи;

4) підвищення прозорості та відкритості у роботі ДФС, що забезпечить можливість для відбудови довіри до ДФС та змінить саму культуру сплати податків в Україні;

5) створення системи стримувань та противаг – запровадження перехресного контролю всередині організації, забезпечення внутрішнього аудиту та нагляду за роботою ДФС з боку зовнішніх експертів [1, с. 5].

Переформатування фіскального відомства загалом та зміна самої філософії взаємовідносин між бізнесом та контролюючими органами мають забезпечити сприятливий інвестиційний клімат в Україні для активізації як іноземних, так і внутрішніх інвесторів.

На думку представників Європейського інформаційно-дослідницького центру Ю. Дроговоз та Д. Чернікова метою реформування ДФС є: відновлення довіри платників податків до контролюючих органів; добровільна сплата податків соціально відповідальним бізнесом; перетворення ДФС у консультативно-сервісну службу; оптимізація всіх організаційних процесів ДФС тощо [2].

Вважаємо позитивом є те, що очікувані представниками влади та громадськістю результати реформування ДФС практично збігаються.

Крім того, фіскальна служба як інститут публічного управління завдяки своїй відкритості зможе забезпечити не лише зростання довіри до влади, а й можливість надати громадську, альтернативну офіційній, оцінку діяльності служби та перевести розгляд проблемних гострих питань у публічне поле з приверненням уваги до них міжнародної спільноти. У цьому контексті досить важливою є співпраця ДФС з технічною місією МВФ, за результатами якої фіскальна служба отримує пропозиції МВФ з реформування служби [3].

У Концепції реформування ДФС, розробленій на основі рекомендацій Міжнародного валютного фонду, Міністерства фінансів США, Прикордонної служби США, Європейської комісії та схваленій Урядом України у березні 2017 р., визначені такі зміни у сферах роботи ДФС:

- запровадження нових інформаційних технологій та модифікація тих, що вже використовуються;
- оптимізація структури ДФС;
- антикорупційні заходи для збільшення рівня довіри з боку платників податків;
- розвиток професійних навичок персоналу, оптимізація оплати праці;
- комунікація реформи ДФС, її відкритість для платників податків [4].

Варто зазначити, що перетворення фіскальної служби у сервісно-консультативну та аналітичну службу прямо пов'язане зі зміною кадрового забезпечення у ДФС. Таку зміну можна цілком відповідально

вважати вагомим першим кроком на шляху реформування фіскального відомства.

Доцільно зауважити, що нове кадрове забезпечення ДФС має передбачати не лише оптимізацію кадрового складу шляхом скорочення чисельності посадовців служби, нову систему відбору претендентів на посади до органів ДФС, а й розробку таких показників, що дозволяли б прозоро та комплексно оцінити роботу посадових осіб ДФС.

З огляду на викладене вище можна дійти висновку, що до кадрового складу ДФС сьогодні висуваються якісно нові вимоги щодо результативного виконання ним своїх функцій, повного і глибокого усвідомлення соціальної відповідальності, розуміння, готовності та здатності адекватно прийняти комплексну перебудову роботи свого відомства. Робота ДФС повинна бути організована та відпрацьована таким чином, щоб громадськість та бізнес- середовище повністю задовольняв процес адміністрування та сервіс, що надаватиметься фіскальною службою.

Список використаних джерел:

1. Державне кадрове забезпечення: система роботи з кадрами / О.В. Дьомін, Г.С. Леліков, В.М. Сороко. *Вісник державної служби України*. 2001. № 2. С. 5.

2. Дроговоз Ю., Черніков Д. Як та навіщо реформувати Державну фіскальну службу України (Policy Paper). URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28826.pdf> (дата звернення: 22.10.2018).

3. Експерти Нової Країни: реформа ДФС є чи не єдиною можливістю Уряду продемонструвати результат. URL: <http://novakraina.org/opinion/eksperti-novoi-kraini-reforma-dfs-ie-chi> (дата звернення: 25.10.2018).

4. Представники МВФ та ДФС обговорили процеси реформування фіскальної служб. URL: <http://sfs.gov.ua/media-tsentr/novini/292359.html> (дата звернення: 29.09.2018).

5. Презентовано проект реформи Державної фіскальної служби. URL: <http://www.minfin.gov.ua/news/view/prezentovano-proekt-reformi-derzhavnoi-fiskalnoi-sluzhbi?category=organi-v-kompetencii-mfu&subcategory=derzhavna-fiskalna-sluzhba-ukraini-organi> (дата звернення: 25.09.2018).

6. Про Стратегію державного кадрового забезпечення на 2012-2020 роки: Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення: 13.10.2018).