



Столыпинский
вестник

Научная статья

Original article

УДК 331

**ОПТИМИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ В ОРГАНЕ
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ МЕЖРАЙОННОЙ
ИНСПЕКЦИИ ФНС РОССИИ №29 ПО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

OPTIMIZATION OF PERSONNEL PROCESSES IN THE EXECUTIVE
AUTHORITY (USING THE EXAMPLE OF THE INTERDISTRICT
INSPECTORATE OF THE FEDERAL TAX SERVICE OF RUSSIA NO. 29 IN THE
SVERDLOVSK REGION)

Фадеева Эвелина Игоревна, студент кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» (620144, Россия, Свердловская область, город Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, д. 62/45), тел. +7(965)502-50-00, evelinaekb@mail.ru

Шведов Владислав Витальевич, кандидат исторических наук, доцент, преподаватель кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» (620144, Россия, Свердловская область, город Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, д. 62/45), svedoff@mail.ru

Fadeeva Evelina Igorevna, student of the Department of State and Municipal Management of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher

Education “Ural State Economic University” (620144, Russia, Sverdlovsk region, Yekaterinburg, March 8/Narodnaya Volya, 62/45), evelinaekb@mail.ru

Shvedov Vladislav Vitalievich, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Lecturer at the Department of State and Municipal Administration of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Ural State Economic University” (620144, Russia, Sverdlovsk region, Yekaterinburg, March 8/Narodnaya Volya, 62/45), svedoff@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается актуальная проблема повышения эффективности деятельности органов исполнительной власти за счет оптимизации кадровых процессов. В условиях постоянного совершенствования государственного управления и возрастающих требований к уровню квалификации государственных служащих, эффективное управление персоналом становится важным фактором успеха.

Abstract. The article considers the actual problem of increasing the efficiency of executive authorities by optimizing personnel processes. In the context of continuous improvement of public administration and increasing demands on the level of qualifications of civil servants, effective personnel management is becoming an important success factor.

Ключевые слова: кадровые процессы, оптимизация, государственное управление, органы исполнительной власти, Федеральная налоговая служба, управление персоналом, эффективность, планирование, подбор, адаптация, обучение, оценка, мотивация.

Keywords: HR processes, optimization, public administration, executive authorities, Federal Tax Service, personnel management, efficiency, planning, recruitment, adaptation, training, evaluation, motivation.

Введение

Актуальность оптимизации кадровых процессов в органе исполнительной власти продиктована необходимостью повышения эффективности

государственного управления. Современные вызовы, такие как возрастающая сложность задач, потребность в быстрой адаптации к изменениям и ограниченность ресурсов, требуют пересмотра традиционных подходов к управлению персоналом.

Оптимизация кадровых процессов подразумевает внедрение современных технологий, автоматизацию ежедневных операций, улучшение системы подбора и оценки кадров, развитие профессиональных компетенций персонала. Основным аспектом является создание прозрачной и справедливой системы мотивации, которая бы способствовала привлечению и удержанию в организации высококвалифицированных специалистов.

Успешная оптимизация кадровых процессов может позволить повысить качество принимаемых управленческих решений, сократить издержки, улучшить взаимодействие между подразделениями и укрепить доверие граждан к органам власти. Недооценка данной задачи может привести к стагнации и неспособности эффективно реагировать на современные вызовы.

Методы и методология.

В работе использованы методы системного анализа, статистического анализа и экспертной оценки. Проведен анализ основных кадровых процессов, включая планирование, подбор, адаптацию, обучение, оценку и мотивацию персонала. Выявлены недостатки в существующих процедурах и предложены вполне конкретные меры, направленные на их устранение, на совершенствование системы планирования потребности в персонале, повышение эффективности процедур подбора и отбора кандидатов, разработку и внедрение программ адаптации для новых сотрудников, оптимизацию системы обучения и повышения квалификации, улучшение системы оценки деятельности и мотивации персонала.

Предложенные рекомендации по оптимизации кадровых процессов позволят Межрайонной инспекции ФНС России №29 по Свердловской области повысить эффективность работы, снизить текучесть кадров, улучшить качество работы сотрудников, повысить уровень удовлетворенности граждан предоставляемыми государственными услугами. Результаты исследования могут

быть использованы другими органами исполнительной власти для совершенствования своих кадровых процессов.

Ход исследования.

Оптимизация кадровых процессов в органе исполнительной власти является основным фактором повышения эффективности государственного управления. Оптимизация включает в себя автоматизацию операций, внедрение электронного документооборота и создание единой базы данных персонала [6, с. 76].

Важным этапом оптимизации является совершенствование системы отбора и оценки кадров. Необходимо разработать четкие критерии оценки компетенций, проводить регулярную аттестацию сотрудников и использовать современные методы тестирования.

Для повышения мотивации персонала следует внедрять эффективные системы стимулирования, основанные на результатах работы. Важно создавать условия для профессионального развития, организовывать обучение и повышение квалификации [9, с. 323].

Особое внимание следует уделить управлению кадровым резервом. Необходимо выявлять наиболее перспективных сотрудников и создавать программы их подготовки к руководящим должностям.

Оптимизация кадровых процессов может не только повысить эффективность работы органа исполнительной власти, но и улучшить качество предоставляемых государственных услуг, что способствует укреплению доверия граждан к государству [7, с. 130].

Анализ кадрового планирования в Межрайонной инспекции ФНС России №29 по Свердловской области выявил ряд аспектов, которые требуют внимания. Существующая система ориентирована в основном на замещение текущих вакансий и не в полной мере учитывает стратегические цели организации, к примеру, такие как повышение эффективности налогового администрирования и развитие компетенций персонала.

Недостаточно развиты механизмы прогнозирования потребности в кадрах с учетом технологических изменений и оптимизации бизнес-процессов. Можно

отметить дефицит квалифицированных специалистов в области информационных технологий и аналитики данных, что может негативно сказаться на реализации цифровой трансформации инспекции.

Предлагается усилить аналитическую составляющую кадрового планирования, разработать систему оценки компетенций и индивидуальные планы развития для сотрудников, а также расширить сотрудничество с образовательными учреждениями для привлечения молодых специалистов. Необходимо также совершенствовать систему мотивации персонала, направленную на удержание высококвалифицированных кадров. Реализация данных мер может позволить повысить эффективность кадрового планирования и обеспечить успешное выполнение задач, стоящих перед Межрайонной инспекцией ФНС России №29 по Свердловской области.

Процесс подбора и найма в Межрайонной инспекции ФНС России №29 по Свердловской области является важным для обеспечения эффективной работы органа исполнительной власти. Анализ существующей системы выявил как сильные стороны, так и области для улучшения.

К сильным сторонам можно отнести четкую регламентацию этапов отбора, в том числе конкурсные процедуры и квалификационные требования, но проблемным местом является длительность процесса, что способно приводить к потере ценных кандидатов.

Рекомендации включают в себя оптимизацию процесса рассмотрения резюме, внедрение системы электронного документооборота для ускорения согласования кандидатур, а также развитие сотрудничества с профильными ВУЗами для привлечения в орган исполнительной власти молодых специалистов. Необходимо также внедрять систему оценки эффективности подбора персонала для повышения качества принимаемых решений.

Система адаптации новых сотрудников в Межрайонной инспекции ФНС России №29 по Свердловской области также значима для успешной интеграции и повышения эффективности работы. Анализ показывает, что существующая

система, несмотря на то, что содержит формализованные этапы, требует оптимизации.

Основные элементы, которые требуют внимания, включают в себя: применение более персонализированного подхода к разработке индивидуальных планов адаптации, расширение роли наставничества, в особенности в первые месяцы работы и внедрение системы обратной связи для своевременного выявления и устранения возникающих проблем.

Необходимо также усиление практической составляющей обучения, предоставление новым сотрудникам больше возможностей для применения своих теоретических знаний на практике. Важным фактором является также создание благоприятной рабочей атмосферы, которая способствует быстрому освоению корпоративной культуры и повышению мотивации. Улучшение системы адаптации может позволить сократить период адаптации, повысить производительность труда и снизить текучесть кадров.

Анализ обучения и развития персонала в Межрайонной инспекции ФНС России №29 по Свердловской области выявляет необходимость систематического подхода к повышению квалификации сотрудников. Текущая практика, в основном ориентированная на обязательные курсы повышения квалификации, требует дополнения при помощи программ, направленным на развитие профессиональных навыков, лидерских качеств и эффективной коммуникации.

Оценка эффективности обучения проводится формально, отсутствует механизм отслеживания влияния обучения на показатели работы инспекции. Рекомендуется внедрение системы оценки ROI обучения, включающей измерение производительности, снижение ошибок и улучшение удовлетворенности клиентов.

Необходимо расширение перечня используемых методов обучения, в том числе наставничества, коучинга, деловых игр и электронного обучения. Целесообразно разработать индивидуальные планы развития для основных сотрудников, с учетом их карьерных целей и потребностей инспекции.

Финансирование программ обучения и развития должно быть увеличено с учетом приоритетов и стратегических целей ФНС России [3, с. 65].

Эффективность работы Межрайонной инспекции ФНС России №29 напрямую зависит от квалификации, мотивации и вовлеченности персонала. Анализ системы оценки персонала выявил использование стандартных методов, акцентирующих внимание на выполнении плановых показателей. В то же время, недостаточно внимания уделяется оценке потенциала сотрудников.

Мотивационная система, основанная преимущественно на материальном стимулировании, требует пересмотра. Необходимо внедрение нематериальных инструментов мотивации, таких как признание заслуг, возможности обучения и профессионального развития, расширение полномочий.

Управление карьерой в инспекции нуждается в четкой стратегии и прозрачных механизмах. Отсутствие ясных карьерных траекторий снижает мотивацию к профессиональному росту. Рекомендуется разработка индивидуальных планов развития для сотрудников, внедрение системы наставничества и создание возможностей для ротации кадров с целью получения разностороннего опыта. Внедрение предложенных мер позволит повысить эффективность работы инспекции и улучшить кадровый потенциал.

Экспериментальная база.

Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы России №29 по Свердловской области является территориальным органом Федеральной налоговой службы и входит в единую централизованную систему налоговых органов. Она расположена адресу: г. Асбест, ул. Комсомольская 7.

Межрайонная инспекция ФНС №29 по Свердловской области является территориальным органом, осуществляющим функции по контролю и надзору за соблюдением законодательства о налогах и сборах, за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью внесения в соответствующий бюджет налогов и сборов, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью внесения в соответствующий бюджет иных обязательных платежей, а также за

производством и оборотом этилового спирта, спиртосодержащей, алкогольной и табачной продукции и за соблюдением валютного законодательства Российской Федерации в пределах компетенции налоговых органов.

Межрайонная инспекция ФНС №29 по Свердловской области осуществляет государственную регистрацию юридических лиц, физических лиц в качестве индивидуальных предпринимателей, крестьянских (фермерских) хозяйств, представляет в делах о банкротстве и в процедурах банкротства требования об уплате обязательных платежей и требования Российской Федерации по денежным обязательствам.

Межрайонная инспекция ФНС №29 по Свердловской области в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Министерства финансов Российской Федерации, правовыми актами ФНС России, нормативно-правовыми актами органов власти Свердловской области и местного самоуправления Асбестовского городского округа, принимаемыми в пределах их полномочий по вопросам налогов и сборов.

Организационная структура Межрайонной инспекции ФНС №29 по Свердловской области представлена в рисунке 1.

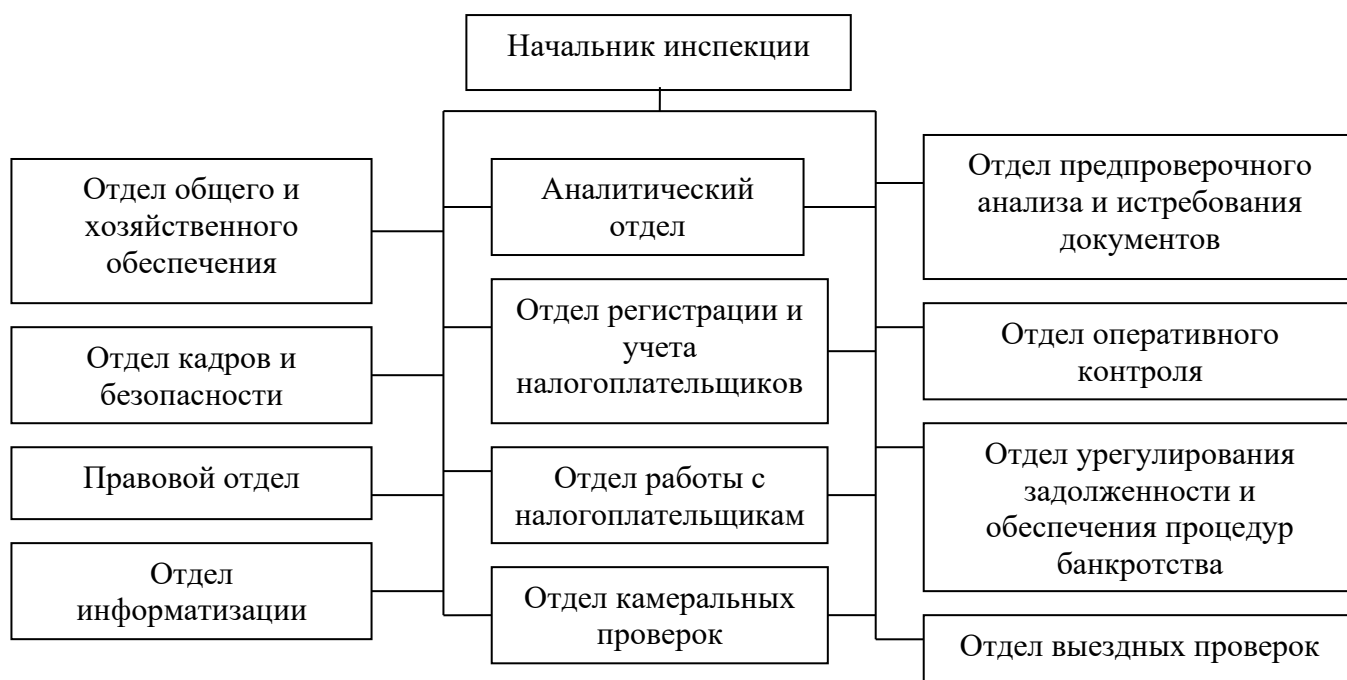


Рисунок 1 – Организационная структура Межрайонной инспекции ФНС №29 по Свердловской области

Организационная структура Межрайонной инспекции ФНС №29 по Свердловской области характеризуется тем, что во главе каждого структурного подразделения находится руководитель единоначальник, наделенный всеми полномочиями, осуществляющий единоличное руководство подчиненными ему работниками и сосредотачивающий в своих руках все функции управления.

Межрайонную инспекцию ФНС №29 по Свердловской области возглавляет руководитель (начальник), назначаемый на должность и освобождаемый от должности руководителем ФНС России.

Начальник Межрайонной инспекции ФНС №29 по Свердловской области несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Инспекцию задач и функций. Начальник имеет заместителей, назначаемых на должность и освобождаемых от должности руководителем Управления по представлению руководителя Инспекции.

SWOT-анализ – это метод стратегического планирования, заключающийся в определении факторов внутренней и внешней среды предприятия и разделении данных факторов на четыре категории: сильные стороны, слабые стороны,

возможности и угрозы. Сильные и слабые стороны – это факторы внутренней среды организации. Возможности и угрозы – это факторы внешней среды организации.

На базе SWOT-анализа Межрайонной инспекции ФНС №29 по Свердловской области необходимо использовать свои сильные стороны на максимально высоком уровне, сделать попытку уменьшить слабые стороны, воспользоваться возможностями и отвести угрозы.

Таблица 1 – SWOT-анализ Межрайонной инспекции ФНС №29 по Свердловской области

Сильные стороны	Слабые стороны
- принятие Налогового Кодекса; - растущие налоговые начисления; - растущие налоговые поступления; - централизованная политика Государства.	- слабое законодательство; - неэффективность налоговой системы; - недофинансированность налоговых органов; - развитая бюрократия; - отсутствие полной базы налогоплательщиков
Возможности	Угрозы
- проведение реформ в сфере налогового контроля; - принятие долгосрочной и открытой политики поддержки законопослушных физических лиц осуществляющих предпринимательскую деятельность; - совершенствование налогового законодательства; - повышение авторитета налоговых органов; - увеличение финансирования налоговых органов; - ужесточение законодательства за налоговые преступления; - проведение семинаров и разъяснительных работ с налогоплательщиками.	- отсутствие согласованной и целенаправленной политики привлечения налогоплательщиков; - несогласованность регистрирующих и контролирующих органов; - несовершенная система защиты информационных ресурсов и баз данных налоговых органов; - уход от налогообложения всеми возможными способами.

Согласно данным таблицы 1, Межрайонная инспекция ФНС №29 по Свердловской области сталкивается с такими же проблемами и трудностями, что и любая другая Инспекция ФНС. Межрайонная инспекция ФНС №29 по Свердловской области обладает как сильными, так и слабыми сторонами. Имеются возможности и угрозы.

Ход исследования.

Разработка комплекса мер по оптимизации кадровых процессов в Межрайонной инспекции ФНС №29 по Свердловской области включает в себя:

- 1) Внедрение автоматизированных систем управления персоналом (HRM-систем).
- 2) Разработка и внедрение системы KPI для оценки эффективности персонала.
- 3) Совершенствование системы подбора и найма персонала (внедрение современных методов оценки кандидатов, использование социальных сетей для поиска персонала и т.д.).
- 4) Разработка и внедрение программ адаптации и обучения персонала.
- 5) Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала.
- 6) Оптимизация кадрового делопроизводства (переход на электронный документооборот).

Вывод.

Оптимизация кадровых процессов является сложным и многоэтапным процессом, требующим системного подхода и постоянного внимания. Предложенные рекомендации могут стать основой для разработки плана мероприятий по оптимизации кадровых процессов в Межрайонной инспекции ФНС России №29 по Свердловской области. Успешность данного процесса зависит от активного участия руководства, сотрудников отдела кадров и всего коллектива Инспекции.

Литература

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года: с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года // Собрание законодательства РФ. – 2014. – №31. – Ст. 4398.
2. Адамская, Л.В. Анализ методов управления персоналом на государственной службе на современном этапе / Л.В. Адамская // Самоуправление. – 2020. – №3(120). – С. 7-9.
3. Горкуш, С.В. Оптимизация кадрового делопроизводства в современных условиях цифровизации / С.В. Горкуш, Н.Ю. Гуляева // Горизонты экономики. – 2021. – №6(65). – С. 64-72.

4. Золотарева, Ю.В. Теории мотивации и их значение в механизме управления персоналом на государственной службе / Ю.В. Золотарева, О.И. Сердюкова, С.Г. Медведев // Заметки ученого. – 2022. – №1-1. – С. 314-319.
5. Костюк, Я.С. Оптимизация кадровых процессов в системе государственной службы / Я.С. Костюк, М.Л. Вилисова // Актуальные вопросы современной науки. Сборник статей XVII Международной научно-практической конференции. Пенза, 2024. – С. 76-78.
6. Пазюченко, М.А. Особенности управления персоналом на государственной службе / М.А. Пазюченко // Современные проблемы экономики и управления. Материалы Международной научно-практической конференции. Сборник научных статей в 4-х томах. Москва, 2023. – С. 130-133.
7. Промина, М.А. Использование HR-аналитики в оптимизации кадровых процессов / М.А. Промина // Вестник науки. – 2025. – Т.1. №1(82). – С. 35-40.
8. Скворцов, Д.Е. Кадровые технологии в управлении персоналом на государственной службе / Д.Е. Скворцов // Академическая публицистика. – 2023. – №2-1. – С. 322-331.
9. Хатинова, А.Р. Использование искусственного интеллекта для анализа и оптимизации кадровых процессов / А.Р. Хатинова // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности. Сборник трудов III Международной научно-практической конференции. Симферополь, 2024. – С. 652-654.

Literature

1. Constitution of the Russian Federation: adopted by a nationwide vote on December 12, 1993; with amendments approved during the all-Russian vote on July 1, 2020 // Collection of Legislation of the Russian Federation. - 2014. - No. 31. - Art. 4398.
2. Adamskaya, L.V. Analysis of personnel management methods in the civil service at the present stage / L.V. Adamskaya // Self-government. - 2020. - No. 3 (120). - P. 7-9.
3. Gorkush, S.V. Optimization of personnel records management in the modern conditions of digitalization / S.V. Gorkush, N.Yu. Gulyaeva // Horizons of Economics. - 2021. - No. 6 (65). - P. 64-72.

4. Zolotareva, Yu.V. Theories of motivation and their importance in the mechanism of personnel management in the civil service / Yu. V. Zolotareva, O. I. Serdyukova, S. G. Medvedev // Notes of a scientist. - 2022. - No. 1-1. - P. 314-319.
5. Kostyuk, Ya. S. Optimization of personnel processes in the civil service system / Ya. S. Kostyuk, M. L. Vilisova // Actual issues of modern science. Collection of articles of the XVII International scientific and practical conference. Penza, 2024. - P. 76-78.
6. Pazyuchenko, M. A. Features of personnel management in the civil service / M. A. Pazyuchenko // Modern problems of economics and management. Proceedings of the International scientific and practical conference. Collection of scientific articles in 4 volumes. Moscow, 2023. - P. 130-133.
7. Promina, M.A. Using HR analytics to optimize HR processes / M.A. Promina // Science Bulletin. - 2025. - Vol. 1. No. 1 (82). - P. 35-40.
8. Skvortsov, D.E. HR technologies in personnel management in the civil service / D.E. Skvortsov // Academic journalism. - 2023. - No. 2-1. - P. 322-331.
9. Khatipova, A.R. Using artificial intelligence to analyze and optimize HR processes / A.R. Khatipova // Ecosystem sustainability in the context of digital instability. Collection of works of the III International scientific and practical conference. Simferopol, 2024. - P. 652-654.

© Фадеева Э.И., Шведов В.В., 2024 Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №2/2025.

Для цитирования: Фадеева Э.И., Шведов В.В. Оптимизация кадровых процессов в органе исполнительной власти (на примере Межрайонной инспекции ФНС России №29 по Свердловской области)// Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №2/2025