

Кушнерук О.Й.

аспірант,

Приватний вищий навчальний заклад

«Європейський університет»

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-602-0-7>

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ ДОХОДІВ

На виконання Меморандуму про економічну та фінансову політику між Україною та МВФ від 24 березня 2023 року та з метою забезпечення макроекономічної та фінансової стабільності в період воєнного стану і після його припинення, удосконалення процесів податкового та митного адміністрування, адаптації національного податкового і митного законодавства України до законодавства ЄС розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2023 року № 1218-р схвалено Національну стратегію доходів до 2030 року.

Національна стратегія доходів до 2030 року є рамковим документом, який виконує роль дороговказу для втілення реформ у податковій та митній сферах [1].

Для забезпечення ефективного функціонування податкових інституцій, в Національній стратегії доходів України (НСДУ) заплановано комплекс стратегічних заходів, спрямованих на модернізацію системи професійної підготовки кадрів. Статус України як кандидата в ЄС вимагає не просто зміни законів, а зміни «ментальності» податкової служби. Фахівець 2026 року — це не «ревізор», а «консультант-аналітик». Реформування базується на принципах доброчесності, ефективності та розвитку.

Сучасний етап розвитку ДПС України характеризується переходом від кількісного набору персоналу до якісного кадрового менеджменту, що диктується вимогами Національної стратегії доходів та процесом вступу до ЄС.

Діяльність Департаменту персоналу ДПС України наразі зосереджена на таких ключових функціях:

- здійснення фахового добору кадрів та підвищення рівня професійної компетентності працівників;
- формування пропозицій до державного замовлення на підготовку спеціалістів у сфері податкової справи;
- координація внутрішнього контролю та моніторингу професійної діяльності [2].

Для підвищення довіри громадськості та створення позитивного іміджу ДПС запроваджено ряд заходів, щодо виконання Антикорупційної програми ДПС.

Згідно з НСДУ, підготовка держслужбовців здійснюється відповідно до індивідуальних програм професійного розвитку, постійно відбувається підвищення кваліфікації працівників та розвиток професіональних навичок [3, с. 5].

В органах ДПС на постійній основі здійснюється робота щодо проведення організаційно-роз'яснювальних заходів, а також надання працівникам консультативної допомоги, зокрема з питань:

1. Запобігання конфлікту інтересів та способи його врегулювання.
2. Фінансова доброчесність та правила декларування.
3. Зловживання службовим становищем.

Крім того, для працівників територіальних органів ДПС, які безпосередньо контактують з громадянами, запроваджено в обов'язковому порядку не менше одного разу на квартал проведення навчань з питань дотримання Правил етичної поведінки в органах Державної податкової служби.

Важливим інструментом стали безкоштовні онлайн-курси антикорупційного спрямування, що забезпечують дистанційність та безперервність освіти [4].

Реалізація концепції безперервної податкової освіти має розпочинатися з інтеграції елементів фіскальної грамотності та податкової культури у шкільні програми. Це дозволить сформувати у майбутніх платників податків розуміння суспільної значущості оподаткування та відповідального ставлення до фіскальних обов'язків. Податкова культура фахівця ДПС і

податкова культура платника – це різні речі, які мають працювати в синергії.

Для дієвої трансформації кадрового потенціалу пропонується впровадження системи KPI (ключових показників ефективності), що базуються на якості сервісного обслуговування. Зокрема, доцільним є запровадження обов'язкової сертифікації фахівців за стандартами ОЕСР, що забезпечить взаємне визнання професійних компетенцій у межах європейського адміністративного простору та мінімізує суб'єктивізм при прийнятті рішень.

Підготовка кадрів нового покоління – це не лише технічне навчання, а стратегічна інвестиція в податкову безпеку держави. Встановлено, що без професійного сервісу та високої податкової культури, яка закладається ще на рівні загальної освіти, неможливий перехід до моделі добровільного комплаєнсу. Запровадження сертифікації за міжнародними стандартами та зміна пріоритетів оцінювання персоналу (з фіскальних на сервісні) є запорукою розбудови доброчесної та прозорої податкової системи європейського зразка.

Література:

1. Національна стратегія доходів. Міністерство фінансів України. URL: https://mof.gov.ua/uk/national_income_strategy-716
2. Державна податкова служба України. Основні завдання і функції Департаменту персоналу. URL: <https://tax.gov.ua/pro-sts-ukraini/struktura/aparat/departament-personalu/zavdannya-i-funktsii/>
3. Національна стратегія доходів до 2030 року. Короткий виклад заходів та цілей реформ . Таблиця 1.1. Резюме заходів Національної стратегії доходів до 2030 року. Розділ НСДУ 4.2.4(b). URL: https://mof.gov.ua/storage/files/National%20Revenue%20Strategy_2030_.pdf
4. Звіт про виконання Антикорупційної програми ДПС на 2023 – 2025 роки за перше півріччя 2023 року. URL: <https://tax.gov.ua/diyalnist-/zapobigannya-proyavam-korupts/rezultati-roboti/695362.html>