

На налоговую природу пошлин также обратил внимание Н.В. Миляков, который и поставил вопрос о необходимости нормализации процесса налогообложения и исключения произвольного толкования норм законодательства [8, с. 34]. Он выделил основные элементы налогообложения, которые требуют разработки и прописания в налоговом законодательстве.

Определение элементов налогообложения очевидно, поскольку налог считается неустановленным и, следовательно, не обязательным к уплате при отсутствии в законе хотя бы одного из основных его элементов.

Предполагаем необходимым корректирование правовой основы, устанавливающей тарифное регулирование, вследствие внутренней противоречивости и негармонизированности отраслей права, характеризующие современный этап развития налогового и таможенного законодательства, несогласованность которых проявляется, прежде всего, в описаниях сущности, порядка исчисления и уплаты таможенной пошлины. Сформулированное описание элементов может составлять основу отдельной главы НК РФ, введение которой, по нашему мнению, будет являться попыткой устранения противоречий таможенного и налогового отраслей права.

#### Заключение

Таким образом, в силу своей налоговой природы таможенная пошлина обладает всеми основными признаками и чертами налога, в том числе безвозмездностью его уплаты, под которой понимаются односторонний характер налогового обязательства, безэквивалентность и безвозвратность налога. В связи с отнесением таможенных пошлин к налогам считаем возможным откорректировать определение ввозной таможенной пошлины – это разновидность

косвенного налога, уплачиваемого в федеральный бюджет посредством обязательно взимания его таможенными органами и учреждениями, которым облагается трансграничный оборот товаров, осуществляемый как юридическими, так и физическими лицами, и который регулирует поступление импортных товаров на внутренний рынок страны с целью нивелирования уровней мировых и внутренних цен.

#### Библиографический список

1. Бархатов А.П. Бухгалтерский учет внешнеэкономической деятельности: учебное пособие. – 4 изд., испр. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007. – 304 с.
2. Янжул И.И. Основные начала финансовой науки: учение о государственных доходах. – М.: Статут, 2002. – 555 с.
3. Грачева Е.Ю., Куфакова Н.А., Пепеляев С.Г. Финансовое право России: учебник для вузов. – М.: ТЕИС, 1995. – 232 с.
4. Трошкина Т.Н. Таможенно-тарифные инструменты государственного регулирования внешнеторговой деятельности // Реформы и право. – 2008. – № 4. – С. 5-16.
5. Козырин А.Н. Правовое регулирование таможенно-тарифного механизма (сравнительно-правовое исследование). – М.: Изд-во МГИМО, 1994. – 404 с.
6. Таможенное право России: учебник / отв. ред. Н.И. Химичева. – М.: Юрист, 2005. – 427 с.
7. Малиновская В.М. Таможенное право России: учебник по публичному и частому праву в 2 томах. Т. 1: Публичное право / под ред. проф. Г.П. Толстопятенко. – М.: Статут, 2008. – 655 с.
8. Миляков Н.В. Таможенная пошлина. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 256 с.



УДК 338.08

**В.Н. Чижов,  
В.В. Чегодаев,  
М.В. Мерш**

## ОБОСНОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ КАДРОВЫХ СЛУЖБ АПК

**Ключевые слова:** кадровые службы, менеджер по кадрам, референт, системное сопровождение, эффективность, профессионализм, курсы повышения квалификации, семинары, база данных.

В агропромышленном комплексе России сложился устойчивый дефицит квалифицированных кадров. Действия, предпринимаемые Правительством (Президентская программа подготовки управленческих кадров;

поддержка молодых специалистов, переезжающих в сельскую местность; «Программа устойчивого развития сельских территорий», «Социальное развитие села до 2013 года» и др.) дают свои результаты, но не решают проблему в целом. Непривлекательность труда в аграрном секторе обусловила большой отток кадров из данной отрасли. Ежегодно из сельскохозяйственного производства России уходит 400-450 тыс. человек, а общая численность руководителей и специалистов АПК Сибирского федерального округа с 2000 г. снизилась более чем на 25% [1]. Основными причинами такого оттока кадров из АПК являются: несопоставимая с тратами на жизнь семьи плата за труд, отсутствие комфортного жилья (программа по предоставлению жилья молодым семьям финансово не подъемна); желание иметь больше возможностей для реализации своих потребностей и другое. В результате у оставшихся в АПК специалистов существенно снизился профессиональный уровень. Так, существенно утратив в штатах работников кадровых служб, их функции в хозяйствах перекаладывают на секретарей или бухгалтеров, даже не утверждая отдельную штатную единицу по этой должности. Кроме того, большинство специалистов кадровых служб не имеют высшего профессионального образования, притом, что у 53% работников отдела кадров опыт в данной должности не превышает 5 лет (рис. 1).

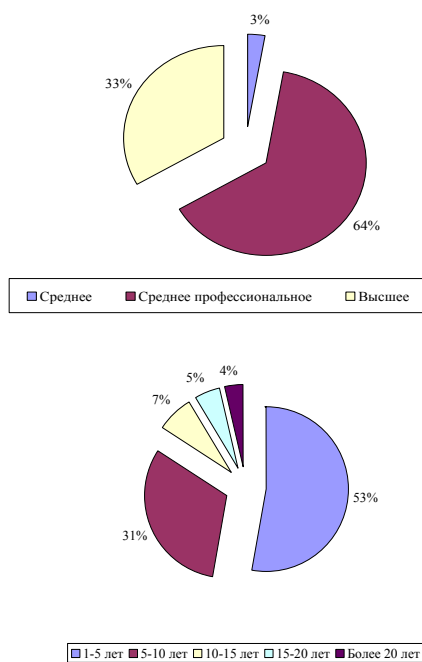


Рис. 1. Уровень образования и стаж работы

В то же время в развитых странах Дальнего зарубежья менеджеры по управлению персоналом (а именно так именуют специалистов отдела кадров) занимают довольно

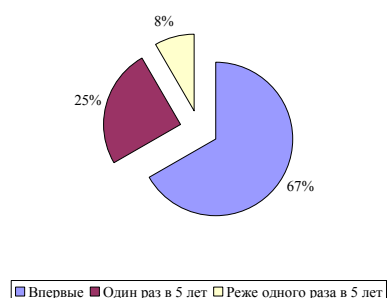
высокий статус в организации и нередко являются вице-президентами компании по кадрам, участвуя в формировании стратегии развития и планировании деятельности компаний. В Японии, например, менеджеры по кадрам определяют свою основную задачу как «развитие человеческих ресурсов» [2]. Но и требования к менеджерам по персоналу в США, Германии, Японии соответствующие: высокая профессиональная квалификация, опыт в течение ряда лет, знание правовых основ, творческие и организаторские способности, умение работать с персоналом и обладание высокой культурой общения. В подчинении менеджера по персоналу находятся референты кадровой службы, они отслеживают своевременное обучение сотрудников компании, по необходимости консультируют руководителей подразделений по вопросам адаптации и взаимодействия с новыми сотрудниками [3].

Поэтому для качественного управления кадрами и повышения профессионализма и социального статуса отечественных кадровых служб, нужно опираться на успешный опыт зарубежных стран, при этом формируя свой индивидуальный подход решения сложившейся проблемы. Такой подход мы видим в создании системы непрерывного профессионального сопровождения менеджеров по управлению персоналом в АПК.

Экономические отношения развиваются ускоренными темпами, а высокая мобильность рынка жестко диктует условия и требования к профессиональному образованию кадров АПК. Именно поэтому в современных условиях каждый специалист для эффективной работы должен постоянно повышать свой профессиональный уровень. На это и нацелена разрабатываемая в Алтайском институте повышения квалификации руководителей и специалистов АПК «Система профессионального сопровождения работников АПК» [4]. В Систему входят создание базы данных о специалистах и адресная работа индивидуально с каждым: приглашение на курсы повышения квалификации; участие их в тематических семинарах; системное (на постоянной основе) консультирование на весь период их трудовой деятельности и по мере необходимости профессиональная переподготовка с целью формирования резерва менеджеров по управлению персоналом.

Чтобы выявить целесообразность разработки и реализации системы профессионального сопровождения работников АПК у самих кадровиков, в Алтайском институте повышения квалификации руководителей и специалистов АПК в период повышения квалификации инспекторов по кадрам было проведено анкетирование, результаты которого представлены на рисунках 2-4.

Как часто Вы посещаете курсы повышения квалификации?



Как часто Вы хотели бы посещать курсы повышения квалификации?

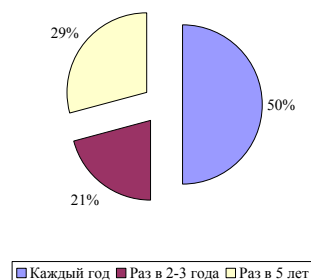
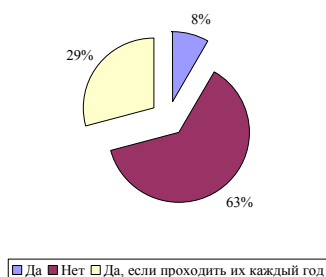


Рис. 2. Потребность в повышении квалификации

Достаточно ли на ваш взгляд только курсов повышения квалификации для успешной трудовой деятельности?



Хотели бы вы посещать краткосрочные тематические семинары?

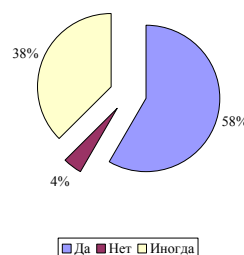
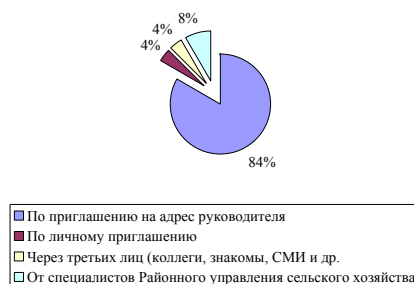


Рис. 3. Потребность в тематических семинарах

Каким образом вы получили информацию о текущих курсах повышения квалификации?



На Ваш взгляд, какой способ приглашения на курсы повышения квалификации наиболее удобный?



Рис. 4. Способы информирования специалистов о повышении квалификации

### Выводы

1. Потребность в реализации системы профессионального сопровождения работников кадровых служб очевидна, т.к. большинство респондентов считают, что повышение квалификации необходимо проходить один раз в 1-3 года. Причем только курсов повышения квалификации им недостаточно.

2. Необходимы краткосрочные семинары на наиболее злободневные темы, а также персональные консультации.

3. При этом способы информирования о данных мероприятиях должны быть персональными.

4. Имеется насущная потребность в разработке и использовании системы непрерывного профессионального сопровождения для специалистов кадровых служб, что через посредство роста их профессионализма повысит эффективность и улучшит показатели работы организации в целом.

### Библиографический список

1. Кадровое обеспечение сельскохозяйственных организаций Российской Федерации (2001-2005 гг.) / под общ. ред. В.Е. Бердышева, А.В. Козлова. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2006. – 184 с.
2. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. – Изд. 2-е, изм. и доп. – М.: НОРМА, 2000. – 560 с.
3. Щекин В.Г. Теория социального управления: монография. – Киев: МАУП, 1996. – 408 с.
4. Чижов В.Н. Непрерывность, системность и сопровождение при повышении квалификации работников АПК Алтайского края // Непрерывное образование работников АПК – ключ к эффективному сельхозпроизводству: матер. Всеросс. юбил. науч.-практ. конф. (11-14 июля 2007 г.): сб. – Барнаул: РИО ФГОУ ДПОС АИПКРС АПК, 2007. – 164 с.