

модель пенсійного забезпечення, оптимальну для соціальної сфери і при цьому більш сприятливу для розбудови власної економіки. Це свідчить про доцільність формування власної моделі пенсійної системи України, яка б не лише враховувала кращий зарубіжний досвід функціонування пенсійних систем і державного пенсійного страхування, а й відображала національні особливості країни [5, с. 205].

Література:

1. Петрушка О. Недержавне пенсійне страхування як альтернатива забезпечення гідної старості / О. В. Петрушка // Управління фінансами держави, регіону, підприємства та домогосподарства : погляди науковців і практиків : збірн. тез. доп. Першої інт.-конф. проф.-викл. складу каф. фін. ТНЕУ (м. Тернопіль, 14 квіт. 2015 р.) / відп. ред. О. П. Кириленко. – Тернопіль : Видав. центр “Вектор”, 2015. – С. 87–90.

2. Родик В.Д. Пенсионная система России: история, проблемы, пути совершенствования // Москва: изд. «Мик». – 2007. – 439 с.

3. Білоусов В. Огляд зарубіжного досвіду в сфері реформування системи пенсійного забезпечення. Перспективи для України // Україна: аспекти праці. – 2004. – №3. – С. 29 - 40.

4. Сальникова Т. Пенсійне забезпечення: світовий досвід / Т. Сальникова // Вісник Пенсійного фонду України. – 2008. – № 7 (73). – С. 24-27.

5. Petrushka O. Development of multicomponent pension systems as a mean of protection of citizens in old age / O. Petrushka // International Scientific Conference Economy and Society: The modern foundations of human development, October 31, 2016. – Germany: Leipzig. – P.204–205.

Гуль Марія

ст. гр. ПУДСзм-24

Тернопільський національний економічний університет

masha_gul@ukr.net

Науковий керівник – к.е.н., доцент Шулюк Б. С.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Вагоме місце в реалізації податкової політики посідають органи державної фіскальної служби (далі – ДФС), які забезпечують фінансовий інтерес держави у сфері сплати податків, зборів (обов’язкових платежів) та митних платежів шляхом здійснення контролю за дотриманням податкового та митного законодавства, боротьбою з податковими та митними правопорушеннями та притягненням до відповідальності осіб, які вчинили зазначені правопорушення.

Виконання зазначених завдань напряду залежить від кадрової політики органів ДФС та ефективної системи кадрового забезпечення, які повинні враховувати новітні тенденції, вітчизняний і зарубіжний досвід кадрового забезпечення.

Отже, сьогодні важливим є дослідження поняття «кадрове забезпечення в органах державної фіскальної служби України». Адже ефективне виконання завдань, поставлених перед органами державної фіскальної служби залежить від своєчасного і якісного кадрового забезпечення [4].

Слово «кадри» походить від французького «cadre», що у перекладі означає «рама, рамка» [3, с. 7]. Саме в такому визначенні називався в минулому для широкого загалу офіційний список працівників державних установ. Виходячи з цього, кадрами називали списки працівників, а потім і службовців, які опинилися в цих списках.

Кадрове забезпечення – комплекс дій, направлених на пошук, оцінку і встановлення праввідносин з працівниками як в самій установі, підприємстві, організації для подальшого кар'єрного зросту, так і для нового найму працівників на тимчасовій чи постійній основі [2, с. 5].

Розробка та здійснення державного кадрового забезпечення є однією із найскладніших, багатогранних і суперечливих проблем державного масштабу. Вона не може бути зведена до вирішення тільки організаційно-управлінських завдань, тим більше до підбору та розстановки керівних кадрів. Важливо виявити та реалізувати взаємодію кадрових процесів із соціально-економічними, політичними, управлінськими, культурно-духовними підсистемами українського суспільства, з історично закладеними в ньому традиціями та стереотипами в суспільній свідомості.

Будучи ефективним інструментом державного управління, важливим чинником розвитку суспільства, кадрове забезпечення одночасно є елементом саморегуляції життєдіяльності населення, їй притаманна об'єктивна логіка, що відображає рівень розвитку, потреби та можливості українського суспільства й держави.

Кадрове забезпечення як складова внутрішньої та зовнішньої політики держави і засіб її реалізації формується на основі та в межах державної політики. Воно розробляється в інтересах останньої. Цілі, пріоритети й принципи кадрового забезпечення визначальною мірою залежать від ролі держави в суспільстві, від вирішення основних проблем становлення української державності, типу правління, рівня і демократизації механізмів устрою держави, поділу та взаємодії гілок влади (законодавчої, виконавчої та судової), розмежування їхніх функцій і повноважень, перспектив перетворень центральних, регіональних та місцевих структур влади [3, с. 156].

Кадрове забезпечення органів державної фіскальної служби призначено прогнозувати та програмувати майбутнє, визначати стратегічне бачення формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначити цілі і пріоритети кадрової діяльності.

Отже, державне кадрове забезпечення – це стратегія держави з формування й раціонального використання кадрового потенціалу суспільства. Його головна мета полягає у сприянні оптимальному використанню трудових ресурсів країни для реалізації національних інтересів із врахуванням наявних потреб економіки, розвитку регіонів та світових тенденцій для забезпечення конкурентоспроможності держави на міжнародній арені, а також у створенні умов для забезпечення реалізації права громадян на працю, відпочинок та соціальний захист, закріплені Конституцією України [1, с. 13]. Відтак, на рис. 1 зображено основні цілі кадрового забезпечення органів державної фіскальної служби.

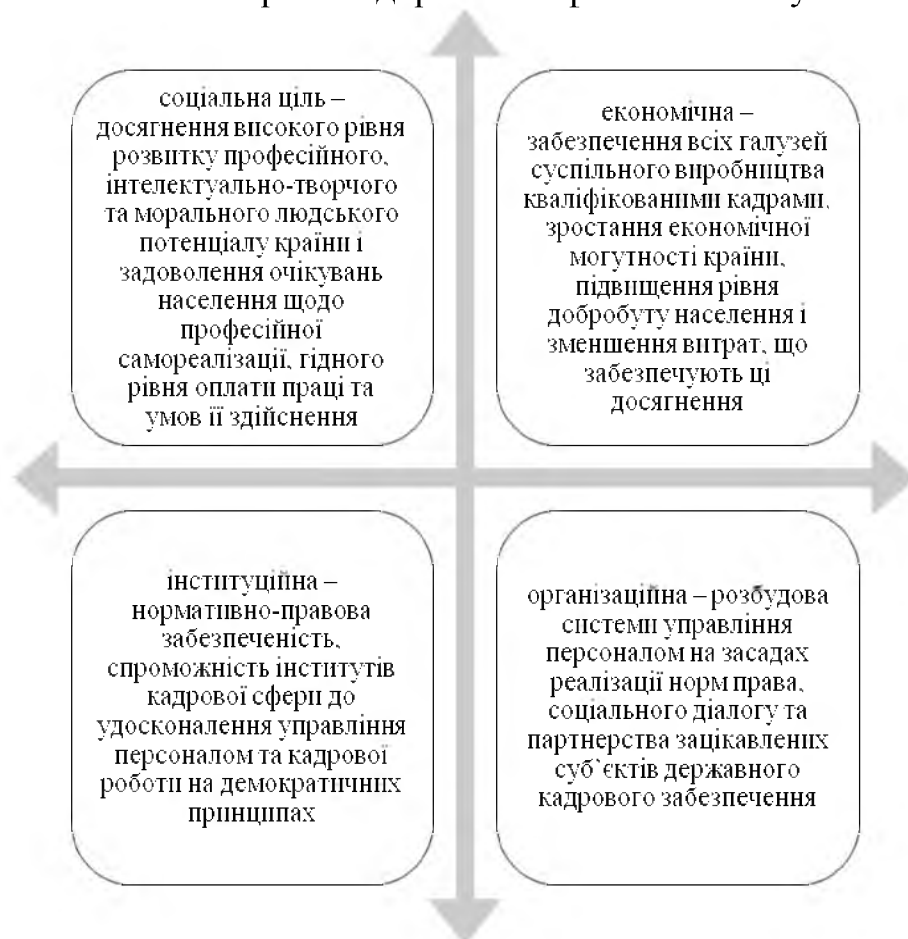


Рис. 1. Цілі кадрового забезпечення органів ДФС [4]

На мою думку, кадрове забезпечення органів державної фіскальної служби є сукупністю різноманітних соціальних функцій; визначає шляхи і засоби кадрового забезпечення реформ, професіоналізм їх здійснення; є важливим фактором збереження та зміцнення цілісності держави,

соціально-політичної стабільності суспільства і виступає елементом регулювання життєдіяльності населення. Хоча об'єктом державного кадрового забезпечення виступає кадровий потенціал суспільства, але предметом є насамперед кадри державної служби.

Механізми управління державними службовцями в ДФС, на відміну від процесів організації кадрового потенціалу виробничих, підприємницьких, фінансово-банківських структур (підприємств), мають свої особливості і жорстко регламентуються системою нормативно-правових актів держави, що обумовлює необхідність побудови чіткої схеми супроводження системи роботи з кадрами [1, с. 24].

Саме тому серед вимог до кадрового забезпечення ДФС доцільно виділити:

- наукову обґрунтованість, реалістичність, врахування потреб суспільства в кадрах, послідовність і етапність вирішення стратегічних завдань, орієнтованість на відродження та стійкий розвиток країни, залучення до служби професійно- підготовлених осіб, ініціативних, з новаторськими творчими спрямуваннями та мотиваціями;

- комплексність, що базується на поєднанні цілей, принципів, форм і методів роботи з кадрами із врахуванням різноманітних аспектів вирішення кадрових питань;

- поширеність на територію України з урахуванням вимоги багаторівневості відповідно до рівнів державної управлінської діяльності (центрального, регіонального);

- прогресивність, що передбачає побудову з урахуванням соціального прогресу, що забезпечує її випереджальний характер;

- демократичність відносно цілей, соціальної бази та механізму вирішення кадрових проблем;

- духовно-моральність, спрямовану на формування та реалізацію морально етичних правил службової поведінки;

- законність, що здійснюється в межах і на основі закону, створює правові гарантії об'єктивного та справедливого вирішення кадрових питань [5, с. 18-20].

Таким чином, формування державного кадрового забезпечення – складний та багатогранний процес, на який впливають об'єктивні та суб'єктивні фактори. Він включає в себе послідовне здійснення законодавчих, організаційно-управлінських, науково-дослідних та інших заходів.

При цьому важливе значення має кадрова робота, яка є похідна від державного кадрового забезпечення та здійснюється в її межах. На наш погляд, управління персоналом є важливою частиною кадрової роботи, котра поєднує в собі цілу низку складників цієї роботи: систему дій, методів, процедур, програм, спрямованих на ефективну реалізацію

насамперед кадрового забезпечення та роботи з персоналом у державних органах.

Література:

1. Державне кадрове забезпечення в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / [Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін.]; за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.
2. Державне кадрове забезпечення: система роботи з кадрами / [О.В. Дьомін, Г.С. Леліков, В.М. Сороко] // Вісник державної служби України. – 2001. – № 2. – С. 5.
3. Державна служба: організаційно-правові основи і шляхи розвитку / за заг. ред. В.Б. Авер'янова. – К. : Видав. Дім «Ін-Юре», 1999. – 273 с.
4. Кадрова політика в системі державного управління: сучасні проблеми та шляхи їх вирішення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pap.in.ua/1_2016/65.pdf.
5. Стратегія державного кадрового забезпечення – основа модернізації країни : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 31 травня 2012 року). – К. : НАДУ, 2012. – 572 с.

Гусак Тетяна

ст. гр. ФУПОМ-21

Тернопільський національний економічний університет

tansik1995@ukr.net

Науковий керівник – к.е.н., доцент Сидор І.П.

ВИДАТКИ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ НА РОЗВИТОК ТРАНСПОРТУ

Запорукою ефективного виконання державою своїх функцій є цільове і раціональне використання бюджетних ресурсів, параметри їх розподілу між економічною та соціальною сферою. Останні роки в Україні приймається, здебільшого, соціальний бюджет, основу видатків якого займає соціальна сфера, особливо гостро ця проблема постає у передвиборчий період задля забезпечення підтримки у виборців. Проте, потрібно пам'ятати, що значні соціальні видатки бюджету є видатками на споживання, які не забезпечують зростання ВВП, та відповідно, не сприяють економічному зростанню країни. Це породжує бюджетні ризики та загрози економічній безпеці країни.

Раціональне використання бюджетних коштів вимагає постійного теоретичного аналізу, оцінки показників ефективності, пошуку напрямків оздоровлення бюджетних видатків, узагальнення досвіду різних країн світу.