

Список використаних джерел:

1. Система державного фінансового контролю: формування та розвиток в Україні : монографія / О.А. Шевчук. Ірпінь: Університет ДФС України, 2016. 378 с.
2. Піхоцький Ю. В. Подальший розвиток державного фінансового контролю - через державний аудит. *БізнесІнформ*. 2016. №2. С. 306-311
3. Система державного фінансового контролю в Україні: концептуальні засади теорії та практики: монографія / В.Ф. Піхоцький. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. 336 с.
4. Фінанси і кредит : питання і відповіді : навч. посіб. за заг. ред. Л.І. Катан, Ю.В. Масюк. Донецьк : Монолит, 2015. - 632 с.
5. Державні фінанси : підручник / І.Г. Ткачук. Івано-Франківськ: Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника, 2015. 510 с.

Лисих Аліна Олександрівна

*Головний спеціаліст відділу персоналу Головного управління
Державної казначейської служби України у Рівненській області*

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ КАЗНАЧЕЙСЬКОЇ СЛУЖБИ ЯК СКЛАДОВА ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Будівництво правової демократичної держави, розв'язання складних політичних і соціально-економічних проблем її розвитку потребує постійної уваги з боку кадрової служби. Україна, зараз, як ніколи, потребує науково обґрунтованої державної кадрової політики, чіткої, продуманої системи роботи з кадрами, створення необхідного потенціалу для призначення на посади, формування персоналу управління, підготовки державних службовців-професіоналів, постійного підвищення їхньої кваліфікації. Тому формування ефективної кадрової політики важлива і актуальна проблема державного управління.

Головною метою державної кадрової політики є прогнозування та формування кадрового забезпечення, визначення стратегічного бачення професійного розвитку та раціонального використання кадрів всіх трудових ресурсів України. Причому, під трудовими ресурсами країни слід розуміти працездатну частину населення, яка в силу психофізіологічних та інтелектуальних якостей спроможна призводити матеріальні блага чи послуги [1].

Основною метою роботи з управління персоналом, в основі якої є принцип демократичного підбору і просування по службі за професійною компетентністю та діловими якостями, є також постійне навчання працівників, заохочення їх до службової кар'єри, впровадження єдиної державної політики з питань державної служби.

Метою модернізації державної служби в Україні є створення професійної, політично неупередженої, стабільної, високоефективної, відповідальної і престижної державної служби, здатної надавати якісні публічні послуги громадянам.

Будь-яка система, спрямована на управління процесами, повинна мати чітку регламентацію у чинній нормативно-правовій базі. Це дає можливість виконувати дію, застосовувати механізми, приймати та реалізовувати рішення в межах правового поля, мати уявлення про відповідальність, наслідки рішень та будь-яких дій та бездіяльності.

Доцільно констатувати, що на сьогодні в Україні не існує єдиної загальної, законодавчо врегульованої системи управління кадрами у сфері державної служби. Ця система регулюється великою кількістю нормативно-правових документів і лише фрагментарно.

Проблеми теорії управління кадрами державної служби розглядаються провідними українськими вченими, політологами, соціологами, психологами та урядовцями. Автори аналізують сучасні складові елементи системи управління персоналом державної служби, звертають увагу на проблеми цієї системи,

констатують потребу у реформуванні системи управління персоналом державної служби.

Досліджуючи тему управління персоналом, потрібно звернути увагу на те, що поняття «управління персоналом» розглядається як структурний елемент соціального управління, під яким традиційно розуміють управління людьми та їх колективами [2, с. 5 - 6].

На думку дослідника М. Мескона управління персоналом – це здійснення усіх функцій менеджменту, пов'язаних з плануванням, набором, добором, розвитком, використанням, нагородою, збільшенням потенціалу людських ресурсів [3, с. 5].

Український дослідник Г. Щокін характеризує управління кадрами, як систему, планування і прогнозування у роботі з персоналом, організацію роботи з персоналом управління.

«Управління персоналом – це професійна праця – зазначають Є. Охоцький та В. Анісімов, - що потребує спеціальних знань і кваліфікації. Це особлива діяльність працівників та керівників кадрових служб усіх рівнів, яка спрямована на мобілізацію людей і мотивацію їх праці, а також на забезпечення умов для їх професійного вдосконалення, задоволеності у процесі виконання функціональних обов'язків на державній службі».

Управління персоналом в органах Казначейства можна визначати як діяльність уповноважених посадових осіб, що є частиною державної кадрової політики, спрямованої на забезпечення органів конкурентоспроможними кваліфікованими кадрами і пов'язана з діяльністю Казначейства. При цьому метою кадрової політики в органах Казначейства є забезпечення служби компетентними кваліфікованими кадрами, необхідними для успішної реалізації державної політики у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів.

До характерних ознак кадрової політики в органах Казначейства можна відносити такі:

- кадрова політика є складовою загальнодержавної кадрової політики;

- основи закріплюються у Положенні про Управління персоналом Державної казначейської служби України;
- спрямована на забезпечення органів Казначейства конкурентоспроможними висококваліфікованими кадрами;
- реалізується через систему заходів з комплектування персоналу органів Казначейства з урахуванням здібностей, професійних, особистих і моральних якостей кандидатів;
- планування і прогнозування розвитку персоналу;
- аналіз стану та ефективності державної служби в органів Казначейства;
- ротацію та звільнення персоналу органів Казначейства.

Одним із пріоритетних напрямів кадрової політики в органах Казначейства повинно бути забезпечення відкритості та об'єктивності процесів добору персоналу. Крім того, важливими напрямками кадрової політики в органах Казначейства вбачаються розроблення та вдосконалення системи професійних компетенцій, механізмів підтвердження кваліфікації та безперервного професійного навчання протягом життя, відновлення технології ротації кадрів з урахуванням реальних ресурсів і доступних технологій їх реалізації, посилення уваги до моральних якостей персоналу, а також контролю за проявами корупції, вдосконалення процедур оцінювання, дисциплінарного провадження і розвиток системи апеляційних механізмів, впровадження прогресивних та науково обґрунтованих методів управління персоналом в діяльність служб персоналу.

Таким чином, кадрова політика в органах Державної казначейської служби України є одним із пріоритетних напрямів на шляху реформування державної служби в цілому та спрямована на підвищення кадрового потенціалу, забезпечення казначейських органів кваліфікованими фахівцями.

Список використаних джерел:

1. Жук Н. Дослідження особливостей зарубіжного досвіду здійснення кадрової політики. *Галицький екон. вісн.* 2011. № 1. с. 15-24

2. Адміністративне право України: підруч. для юрид. вузів і фак. / ред. Ю. П. Битяка, Харків: Право, 2000. 520 с.

3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва: Дело, 1992. 701с.

Лотоцька Наталія Зіновіївна

Головний спеціаліст відділу обробки даних демографічної статистики управління обробки даних демографічної та соціальної статистики Головного управління статистики у Тернопільській області

СТАТИСТИЧНЕ СПОСТЕРЕЖЕННЯ ДЕМОГРАФІЧНИХ ПРОЦЕСІВ У ТЕРНОПІЛЬСЬКІЙ ОБЛАСТІ

На сьогоднішній день у зв'язку із складним соціально-економічним становищем та через погіршення демографічної ситуації у країні, дослідження демографічних особливостей окремих регіонів з метою розробки стратегії та ефективної реалізації регіональної демографічної політики набувають першочергового значення.

Вивчення демографічних процесів є особливо важливим в плані раціонального використання та відтворення трудового потенціалу території, регулювання міграційних процесів, стимулювання народжуваності, зменшення смертності, збільшення природного приросту населення, запобігання процесам депопуляції, забезпечення ефективної зайнятості та покращення соціального захисту населення.

Упродовж 2019 р. чисельність населення в області зменшилася на 7184 особи (на 0,7%). Станом на 1 січня 2020 р. чисельність наявного населення області становила 1038,7 тис. осіб, у тому числі міського – 473,7 тис. осіб (45,6%) та сільського – 565,0 тис. осіб (54,4%) [1, с. 31]. На 1 км² території припадало 75,1 особи.

Серед районів області найбільший за чисельністю наявного населення – Тернопільський район, а найменший – Підгаєцький район [1, с. 32].

Тернопільщина відноситься до регіонів з високим рівнем безробіття та найнижчою заробітною платою, що на фоні зниження народжуваності та стабільного зростання смертності негативно позначається на