

2. Мисник Т. Г. Податкові перевірки як основна форма податкового контролю / Т.Г. Мисник // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії : Спецвипуск : економічні науки. — Полтава, 2012. — С. 96—101.

Віктор Джафаров

Тернопільський національний економічний університет
Науковий керівник: кан. екон. наук, ст. викладач Сідляр В.В.

ВЕКТОРИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МИТНИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ

Україна перебуває на етапі становлення як розвинута, правова, цивілізована європейська держава з високим рівнем життя, соціальної стабільності, культури та демократії. На цьому етапі розвитку державна влада створює державно-управлінський апарат нового типу, здатний працювати в сучасних і майбутніх соціально-політичних та економічних умовах. Це потребує вжиття адекватних заходів щодо забезпечення кількісного і якісного складу високопрофесійного і компетентного персоналу державної служби. Якість процесу кадрового менеджменту органів виконавчої влади, у тому числі і митних органів, впливає на якість кадрового потенціалу Української держави.

На якість процесу управління персоналом митних органів України в основному впливають такі чинники: вибір оптимальної концепції управління персоналом митних органів; проведення виваженої кадрової політики Державної фіскальної служби України; реалізація цілеспрямованої стратегії управління митними органами. Об'єктом впливу цих чинників є персонал митних органів в ДФС України. На нього впливають як зовнішні, так і внутрішні фактори. До зовнішніх факторів впливу відносять: ринок праці, соціальні зв'язки, доходи, податки, економіку держави, екологію країни, кадрову політику держави, тощо, до внутрішніх – технології підбору, атестації, навчання, методи роботи з особовим складом митних органів, умови праці службовців-митників тощо. Безпосередній вплив на персонал митних органів України справляють переважно внутрішні фактори [1].

Керівні кадри митних органів – частина особового складу митних органів, зайнята управлінською діяльністю внаслідок свого формального становища в організаційній структурі управління, тобто кадри, які професійно беруть участь у підготовці і прийнятті управлінських рішень і які входять до складу апарату управління ДФС України

Найважливішою характеристикою кадрів є їх якість, якісний склад. Покращання якісного складу кадрів визначається підвищенням рівня освіти, загальної культури, досвіду, а також професійним розвитком.

Для досягнення кінцевого результату вдосконалення процесу управління персоналом в митних органах пропонується здійснення трьох послідовних кроків.

Перший крок – вдосконалення функцій управління персоналом митних органів: мотивування; організування; планування; контролювання; координування; облікування; регулювання. Удосконалити процес мотивування персоналу фіскальної служби можна шляхом забезпечення відповідного рівня оплати праці посадових осіб, заохочення їх до кар'єри всередині митного органу, диференціювання розмірів заробітної плати, яка має не лише впливати на поведінку службовців-митників, а й заохотити їх до більш інтенсивної і продуктивної праці. Удосконалити процес організації роботи з персоналом фіскальної служби можна завдяки встановленню таких відносин між особовим складом митних органів, які об'єднали б відокремлених виконавців у працездатну систему, здатну реалізувати єдину для митної системи мету. У процесі організації слід створити для особового складу оптимальні робочі місця, що мають відповідати сучасним вимогам та сприяти ефективній реалізації службовцями-митниками їх творчого потенціалу. Досконалим планування буде за умови раціональності при виборі цілей, визначенні альтернативних способів їх досягнення, формулювання і здійснення планів для максимізації ефективності за найменшу ціну. Процес

контролювання роботи з персоналом митних органів має не тільки зводитись до постійної перевірки відповідності якості виконаної посадовими особами роботи, а й дотриманні дисципліни при виконанні службових обов'язків. Удосконалити процес координування роботи з персоналом фіскальної служби можна завдяки встановлення раціональних комунікативних зв'язків, за допомогою яких можна здійснювати взаємодію між підсистемами митної служби, забезпечити єдність дій посадових осіб митних органів. Розвиток обліку роботи з персоналом митної служби можливий за умови створення досконалої інформаційної системи, яка сприяла б закріпленню фактів, підтверджених службовими документами про особовий склад митних органів, на будь-якому носії інформації. Удосконалення регулювання роботи з персоналом митної служби має надати поведінці службовців певного спрямування в межах нормативно закріплених загальнообов'язкових правил [2].

Другий крок – вдосконалення системи та структури управління персоналом митної служби, що передбачає створення між підсистемами управління особовим складом митних органів рівноваги і усунення дисфункцій, що сприятиме покращанню відносин системи управління персоналом митної служби із середовищем оточення, забезпечуючи їх внутрішню гармонію.

Третій крок – удосконалення технологій управління персоналом митної служби, таких, як: відбору персоналу в митні органи; профорієнтації та адаптації; професійного навчання; оцінки та атестації; мобільності особового складу митних органів [3].

Підвищення ефективності використання потенціалу кожного службовця-митника можна шляхом конкретизації ціннісних орієнтацій, підвищення працездатності, розвитку здатності до взаємодії, набуття професійних знань, умінь, навичок, розвитку творчого потенціалу, інтелектуальних та пізнавальних здібностей.

Література:

1. Стецюк Н. Теоретичні аспекти управління персоналом центральних органів виконавчої влади зі спеціальним статусом // Вісн. НАДУ. – 2011. – № 4. – С. 69–77.
2. Пашко П. Кадровий потенціал митниці : формування нових підходів / П. Пашко // Митниця. – 2009. – № 10. – С. 6-7.
3. Стецюк Н.М. Напрямки вдосконалення системи набору, добору та підбору персоналу в митні органи // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. – Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2006. – Вип. 2 (29). – У 2 ч.: – Ч. 2. – С. 304–309.

Вікторія Дидик

Тернопільський національний економічний університет
Науковий керівник: кан. екон. наук, доцент Ткачик Ф.П.

ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПОДАТКОВОГО КОНТРОЛЮ В СФЕРІ НЕПРЯМОГО ОПОДАТКУВАННЯ

Фінансовою основою соціального добробуту, економічної стабільності та зростання більшості сучасних високорозвинених країн світу є податки, не є виключенням з цього й Україна, основним джерелом наповнення дохідної частини бюджету якої є прямі та непрямі податкові платежі.

У зв'язку із цим особливого значення набуває питання розвитку системи державного контролю за належним виконанням суб'єктами покладених на них податкових зобов'язань. При цьому окрема увага має приділятися контролю за справлянням непрямих податків (податку на додану вартість, акцизного податку, мита), адже згідно з офіційними даними станом на 01.07.2016 органами Державної фіскальної служби України забезпечено фактичних надходжень податків і зборів (обов'язкових платежів) до Зведеного бюджету України 307 076,2 млн. грн., з них 241 919,0 млн. грн., або 78,8% – до Державного бюджету. Поряд з цим, сума мобілізованих непрямих податків у 2015 році становила 357,6 млрд. грн. При цьому,