

Формування системи механізмів реалізації Стратегії соціально-економічного розвитку на державному та регіональному рівнях повинна здійснюватися в таких напрямках:

- розробка збалансованої системи механізмів, що забезпечують ефективне сполучення державного регулювання й ринкового саморегулювання залежно від мінливої економічної ситуації й здійснення економічних процесів у рішенні поточних і стратегічних завдань;
- розробка механізмів трансформації соціально-економічної системи України та регіонів, відповідно до можливостей розвитку економіки й інтересів населення, а також характеристик глобальної економіки;
- розробка механізмів формування іноваційно-індустріального потенціалу, що забезпечують створення організаційно-правової й фінансової бази трансферту закордонних новітніх технологій, виробництво високотехнологічних наукомістких продуктів з високою доданою вартістю;
- розробка системи механізмів, що реалізують потенціал взаємовигідної міжнародної інтеграції, відкривають нові перспективи для національної економіки та її регіонів.

Процес соціально-економічного розвитку має об'єктивний характер і підпорядкований певним закономірностям, правилам і ритмам. Однак у процесі реалізації не виключена можливість певних відхилень від заданих правил і параметрів (у просторі й у часі), що характеризується не тільки свободою вибору суб'єктів економіки і поведінкою у різних економічних ситуаціях, а й вимогами світового, глобального ринку. У цих випадках кожен регулюючий вплив має бути підсумком аналізу взаємодії системи ринкових відносин.

Література:

1. Про Стратегію сталого розвитку "Україна – 2020" [Електронний ресурс] :Указ Президента України № 5/2015 від 12.01.2015 р. — Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/18688.html>.
2. Кастельс Мануель. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. — М., 2010. — 245с. — С. 58–79.

Едуард ПАЛКО

слухач магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: д.н. держ.упр., доцент, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Толуб'як В.С.)

КОНЦЕПЦІЯ РЕФОРМУВАННЯ ДФС УКРАЇНИ: ВІД ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ДО ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ

Державна фіскальна служба України (ДФС), як складова податкової системи країни, знаходиться у постійному розвитку та удосконаленні, з метою створення в Україні сучасного податкового відомства, що рухається у загальноєвропейському векторі розвитку податкових систем [1].

Серед базових напрямів діяльності ДФС України, належна реалізація яких створює організаційно-методологічні засади виконання бюджетних призначень, є прогнозно-аналітична робота на усіх етапах бюджетного процесу – від стратегічного прогнозування надходжень до визначення шляхів подолання ризиків невиконання бюджетних призначень, залучення належних бюджету платежів та податкового супроводження великих платників податків.

На сучасному етапі трансформаційних перетворень у ДФС України значна увага приділяється розвитку інформаційних технологій у прогнозно-аналітичній роботі. Так, у рамках проекту «Модернізація державної фіскальної служби-1» розроблено програмний продукт – модельний апарат для визначення впливу макроекономічних показників на рівень податкових надходжень, що дозволяє розраховувати прогнозні значення основних бюджетоутворюючих податків – податку на прибуток, податку на додану вартість та податку на доходи фізичних осіб в розрізі секторів економіки на середньо- і короткострокову перспективу [2].

З метою досягнення єдиної мети – сталого наповнення державної скарбниці, у ДФС України, крім стратегічних заходів щодо покращення рівня та якості прогнозно-аналітичної роботи, уживаються також відповідні тактичні заходи. Так, створена Бюджетно-балансова комісія, робота якої базується на визначених у Концепції організації діяльності ДФС України із забезпечення надходжень до бюджету принципах інформативності, гнучкості, оперативності [3]. На засіданнях за участю представників територіальних органів ДФС та керівників структурних підрозділів ДФС України в режимі діалогу обговорюються нагальні питання щодо забезпечення виконання визначених бюджетним розписом

показників надходжень із залученням економічного потенціалу адміністративно-територіальних одиниць, фактичного стану соціально-економічного розвитку територій та результатів фінансово-господарської діяльності платників податків, у т.ч. великих платників.

Податковий супровід великих платників податків є одним із ключових напрямів реформування ДФС України. Так, у 2012 році в ДФС України утворена Окружні ДПС – Центральний офіс з обслуговування великих платників податків (ВПП), які підпорядковані спеціалізованій ДПІ з обслуговування ВПП по всій території України (11 регіонів). Фактично, це нова форма організації податкового супроводження платників податків, класифікованих як великі згідно з нормами Податкового кодексу України та поставлених на податковий облік до спеціалізованих інспекцій [4].

Одним із важливих напрямів удосконалення обслуговування ВПП у сучасних умовах загальної інформатизації і використання сучасних технологій є впровадження інформаційної системи «Податковий блок» – так званої «Електронний кабінет платника податків». Впровадження цієї системи дозволить ВПП отримувати більшість послуг дистанційно, за допомогою веб-технологій, тобто мінімізувати вплив людського фактора у спілкуванні з податковим органом та в отриманні податкових сервісів. Передбачається спеціальний електронний сервіс для авторизованих користувачів – великих платників податків, зокрема: online моніторинг звітних даних платника (стан декларування, надходження платежів, податковий борг, переплата, нарахування, інші показники особових рахунків); стан підприємств-контрагентів та їх реєстраційні дані; замовлення необхідних довідок; оперативне надання консультацій. У подальшому передбачається надання великим платникам можливості дистанційно отримувати ряд адміністративних послуг. Впровадження зазначеного сервісу надасть великому платнику (завдяки доступу до даних власного особового рахунка у податковому органі) можливість контролювати всі дані особового рахунка без відвідування органу ДПС та проведення звірки за платежами, вчасно реагувати на виявлені помилки.

Отже, комплексність та значущість стратегії реформування ДФС України свідчать, що запорукою її належної реалізації є відповідальний, кваліфікований персонал, здатний до виконання поставлених завдань, та відповідна інформаційно-технічна підтримка (сучасна техніка та програмні продукти).

Вибір європейського шляху у реформуванні фіскальної служби сприятиме формуванню у суспільстві нового світогляду щодо

розрахунків із бюджетом, стабільному наповненню бюджетів усіх рівнів та виконанню бюджетних призначень.

Література:

1. Налоговая: план на 5 лет. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dengi.ua/clauses/97134_Nalogovaya_plan_na_5_let.html

2. Наказ ДПС України від 24.02.2012 №154 «Про організацію діяльності ДПС України із забезпечення надходжень до бюджету», із змінами.

3. Санжаревська І. С. Про деякі тактичні заходи реалізації стратегічних завдань ДПС України. Круглий стіл «Бюджетно-податкова реформа як каталізатор соціально-економічного розвитку в Україні», Науково-дослідний інститут фінансового права НУ ДПС України, 15.05.2012.

4. Санжаревська І. С. Реформування податкової системи: аспект взаємовідносин з великими платниками податків. Матеріали науково-практичного круглого столу «Реформування системи сплати податків та зборів з урахуванням міжнародного досвіду», Науково-дослідний інститут фінансового права НУ ДПС України, 2012.

Марта ПАПЕРОВСЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю
«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту
та публічного управління Сковчиляс С.М.)

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

Персонал будь-якого підприємства, в тому числі і державного органу влади, його кількісні та якісні показники не є сталими величинами. Постійно відбувається рух персоналу, пов'язаний з набором та звільненням працівників, а також з переміщеннями в середині установи. Плинність персоналу спричинює чимало проблем та впливає на ефективність діяльності державного органу влади. При неуккомплектованості кадрами послуги перестають частково надаватися або надаються на низькому рівні. Крім того, як правило, продуктивність праці працівників, що мають намір звільнитися знижується у зв'язку зі зміною їх ціннісних орієнтацій. Продуктивність праці в колективі працівників, що недавно прийшли в державний орган, також нижча, ніж у середньому в установі, через тимчасову непристосованість до нової