

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

робочої ситуації й у зв'язку з проблемами соціальної адаптації [4].

Кадрове забезпечення органів Пенсійного фонду – це робота, яка віддзеркалює закономірності розвитку реальних кадрових процесів, сталі, постійні зв'язки та відносини, що дають їм певну якісну характеристику, визначають основні риси та принципи кадрової роботи. Завдяки правильній кадровій політиці органи Пенсійного фонду мають обновлюватися й очищуватися від корупції, гармонізуватися відповідно до досягнень сучасної демократії. Кадрова політика не повинна бути вузькопрагматичною, розрахованою тільки на кадрове забезпечення. Сьогодні зміст кадрової політики полягає в тому, що завдяки їй відбувається формування, удосконалення і реалізація суб'єктивного фактора державного органу та забезпечується його діяльність. Неоднозначність оцінки результатів руху персоналу змушує говорити не про необхідність абсолютного обмеження цього руху, а про розумне його регулювання.

Кадрова політика в органах Пенсійного фонду України визначає генеральну лінію і загальні завдання в роботі з персоналом на довготривалу перспективу. Вона формується Пенсійним фондом України і знаходить конкретне вираження у вигляді адміністративних і моральних норм поведінки державних службовців, є усвідомленою і цілеспрямованою на створення високопрофесійного трудового колективу.

Якісний склад персоналу органів Пенсійного фонду загалом та УПФУ в м. Тернополі зокрема, недостатньо високий порівняно з тим, який необхідний в умовах політичних і економічних реформ. Це зумовлено такими чинниками, як низький престиж державної служби, низький рівень заробітної плати, велике навантаження на працівників, невизначеність особистості державних службовців у зв'язку з нестабільністю політичної ситуації, що зумовлює велику плінність кадрів [1].

В управлінні Пенсійного фонду України в м. Тернополі штатна чисельність працівників в продовж 2014-2015 рр. не змінювалась і складала 115 штатних одиниць. Найбільшу частку у структурі працівників управління складають головні спеціалісти – 86,5 %. Начальники відділів – 4,5 %, заступники начальників відділів та завідувачі секторами – 5,4 % і керівництво та обслуговуючий персонал складає по 1,8 % від загальної кількості персоналу. Призначено на посади у 2014 році 17 осіб та звільнено – 15 осіб. У 2015 році кількість звільнених і прийнятих склала по 14 осіб. З них на пенсію пішло 3 особи, перейшли в інші управління

Пенсійного фонду 6 осіб та 5 осіб перейшли в інші державні органи. Плінність кадрів складає 12,6 %.

Пріоритетним напрямком кадрової політики управління стало залучення молоді до роботи на державній службі, про що говорить факт що з 115 державних службовців управління 70 відсотків працівників віком до 40 років, що в свою чергу спричинило велику кількість декретних відпусток.

На даний час в Пенсійному фонді України проходить процес реформування, який передбачає, зокрема, укрупнення структурних підрозділів на місяцях. Постановою Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2015 року № 1055 «Деякі питання функціонування територіальних органів Пенсійного фонду України» [3] передбачено оптимізацію структури окремих районних управлінь Фонду шляхом їх об'єднання. Передусім такий крок стосується районів з невеликою кількістю пенсіонерів.

Таке об'єднання є суто організаційним і його мета – покращити якість управління в пенсійній системі. Мова не йде про ліквідацію управлінь Пенсійного фонду в районах та звільнення працівників. Фахівці з питань пенсійного забезпечення працюватимуть і надалі в тих самих приміщеннях, як і до об'єднання. Головною одиницею обслуговування громадянина стає точка надання послуг (фронт-офіс), яка розташована не тільки за місцем знаходження управління Пенсійного фонду, а і в центрах територіальних громад. Об'єднання двох або трьох окремих районних управлінь в одну юридичну особу зменшить адміністративні витрати, але зберегає доступність громадян та роботодавців до послуг Пенсійного фонду. Зміст і якість цих послуг залежить, перш за все, від кваліфікації спеціалістів, умов їх роботи [2]. Отже, оптимізація територіальних органів Пенсійного фонду – це ще один важливий крок на шляху створення якісно нової системи пенсійного забезпечення, головною його метою і критерієм оцінки є схвальні відгуки громадян щодо якості наданих послуг кваліфікованими спеціалістами.

Отже, важливим напрямком кадрової політики в управлінні Пенсійного фонду України в м. Тернополі є її професіоналізація, яка передбачає: поступову і планомірну зміну пропорцій у кадровому складі державних службовців з метою досягнення в перспективі стану, коли усі державні службовці будуть мати професійну освіту у галузі державного управління; цільову підготовку висококваліфікованих фахівців державного управління, оновлення змісту і державних стандартів професійного навчання, що відповідає перспективам розвитку

державного управління та державної служби, держави і суспільства в цілому.

Література:

1. Грицяк Н.В., Гущенко В.О., Протасова Н.Г. Проблеми ефективності підвищення кваліфікації керівних кадрів. –Київ, 2013.

2. Кабмін ліквідував 150 управлінь Пенсійного фонду. – [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/news/2015/12/18/572886/>

3. Постановою Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2015 року № 1055 «Деякі питання функціонування територіальних органів Пенсійного фонду України»

4. Яцуба В, Кадрове забезпечення державної служби – важливий фактор державотворення // Вісн.: Актуальні проблеми підвищення кваліфікації державних службовців. – К.: УАДУ при Президентові України, 1996. – с. 16.

Ірина ПАЦУЛА

слухачка магістратури за спеціальністю
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д. е. н., професор кафедри менеджменту
та публічного управління Мельник А. Ф.)

МЕХАНІЗМ РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективний менеджмент передбачає чітку регламентацію для встановлення меж, рамок діяльності державних органів, установ, організацій і підприємств. Результатом цього є регламент, який являє собою сукупність правил, положень, що визначають порядок роботи будь-якої організаційної системи, а також проведення офіційних заходів, нарад, засідань і ін., місце управління на кожному рівні ієрархії, місце в системі суспільного виробництва тощо. У зв'язку із децентралізацією та об'єднанням територіальних громад актуальним є питання перегляду регламентів, які існують на даний час.

Різносторонність та багатогранність процесу регламентування праці персоналу організацій знайшла своє відображення у працях багатьох науковців. Питання, що стосуються науково-методичних форм організацій праці та регламентації трудової діяльності працівників докладно відображені в працях вітчизняних фахівців (В. В. Травіна, В.А. Дятлова,

Г.Г. Мелікьяна, Р.П. Колосової) та широко представлені у навчальній літературі російських авторів (Т.Ю. Базарова, Б.Л. Єрьоміна).

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування механізму регламентування діяльності персоналу в організації.

Регламентування - це процес встановлення регламентів, або сукупності правил, положень, які визначають порядок діяльності організації, структурних підрозділів, окремих працівників [1, с. 112].

Результатом організаційної регламентації стає перелік правил, процедур, оформлених у вигляді фірмового стандарту, положення, інструкції, методики, організаційної карти, схеми, таблиці, графіка. Для цих документів характерна багаторазовість їх застосування. Вони призначені для однорідних і повторюваних робіт [2, с. 79].

Діяльність органу місцевого самоврядування передбачає використання стандартів, положень, інструкцій. Їх використання засновано на однозначності виконання, обмежує прояв ініціативи виконавців.

Документи організаційного регламентування забезпечують чітке розмежування завдань, функцій і прав кожної ланки або працівника управління з урахуванням специфічних умов діяльності, що дозволяє виключити дублювання і паралелізм в роботі, сприяють підвищенню відповідальності та зміцненню дисципліни у всіх ланках управління, створює нормативно-правову основу для прийняття заходів дисциплінарного і матеріального впливу на осіб, які не виконують покладених на них обов'язків або затягують вирішення питань [3, с. 143].

Значення документів організаційного регламентування полягають в тому, що вони надають вирішенню організаційно-практичних питань системного характеру, дозволяють уникнути випадковостей і визначити напрями діяльності [1].

Посадові обов'язки робітників регламентуються робочими інструкціями, змінними завданнями, правилами експлуатації устаткування, правилами техніки безпеки, технологічними картами, інструктивними настановами майстра або технолога.

В контексті регламентування праці персоналу організації важливе значення мають методичні підходи, які використовуються до формування його системи [3, с. 206].

За роллю в процесі управління виділяють три основні групи організаційно-адміністративних методів: регламентуючі, розпорядчі та дисциплінарного впливу [4, с.87]. Можна виділити три способи цілеспрямованого управління моделями поведінки працівників залежно