

регулярно переглядати рівень якості, а також приймати рішення щодо кар'єрного зростання кращих, щодо реалізації зазначеного пріоритету якості, працівників. Якщо дані пріоритети не отримують свого відображення в системі управління кадровими ресурсами, тоді вони є суто декларативними, та не передбачають отримання необхідних результатів.

Впровадження будь-яких змін у практику управління кадровими ресурсами є об'єктивно складним процесом: у країнах-членах ЄС побудова моделі управління кадровими ресурсами на основі оцінки результатів діяльності потребувала значного часу та зустрілася із значним опором. Зрозуміло, дотримання status quo часто сприймається як менш загрозове, ніж запропоновані зміни, особливо з точки зору персоналу, який можна умовно віднести до старшого покоління.

Важливим елементом такого підходу є запровадження системи підтримки. В ідеалі така система повинна включати три групи заходів, що збільшують імовірність реалізації змін, а саме: заходи, що сприяють проведенню змін, заходи, що уможливають проведення змін, заходи, що ініціюють проведення змін.

Перша група заходів висвітлює можливі переваги, пов'язані із впровадженням змін. Вони вважаються необхідним етапом підготовки перед безпосереднім впровадженням змін та зменшенням можливого опору. Метою заходів першої групи є, насамперед, усвідомлення необхідності змін:

- розповсюдження матеріалів, що висвітлюють національну та світову передову практику;
- проведення конференцій із залученням місцевих та міжнародних експертів;
- навчально-ознайомчі поїздки до інших клінік та закордон, для вивчення передового світового досвіду.

Друга група заходів визначає підвищення рівня якості медичної допомоги шляхом підвищення професійного рівня. Заходами другої групи повинні бути: розробка та проведення курсів навчання для різних груп фахівців; розповсюдження національних клінічних настанов та розробка відповідних медичних стандартів; запровадження електронних систем прийняття клінічних рішень.

Третя група – заходи, що ініціюють професіоналізацію, за визначенням є суттю стратегії управління змінами. Оскільки акцент робиться на управлінні організаційними змінами, заходи третьої групи асоціюються із системами управління кадровими ресурсами. Очевидним

початком таких заходів буде впровадження стимулів, заснованих на оцінці результатів діяльності, у процедури прийняття на роботу, системи оплати праці, атестації та просування по службі.

Система управління кадровими ресурсами на основі оцінки результатів діяльності основною метою має підвищення результативності роботи закладу охорони здоров'я вдосконалення підходів до кадрового забезпечення та використання наявних кадрових ресурсів, що ґрунтуються на оцінці результатів діяльності. Варто відмітити, що концепція «оцінки результатів діяльності» охоплює одразу кілька загальних понять (наприклад, якість медичних послуг, доступність, безпеку, рівень задоволення пацієнтів, стан здоров'я населення, тощо). При цьому запроваджуються ефективні механізми відповідальності та звітності, які б гарантували виконання визначених пріоритетів відповідно до показників результативності діяльності.

Важливою складовою професіоналізації кадрового складу медичного закладу є відповідність працівників кваліфікаційним вимогам та дотримання ними посадових інструкцій. Посадові інструкції повинні визначати мінімальні вимоги до співробітника, який претендує на певну посаду, та повинні бути у наявності до того, як він/вона приступає до виконання своїх безпосередніх обов'язків. Керівництво медичних закладів має значну свободу у визначенні посадових інструкцій для вакантних посад. Зважаючи на те, що і ті, і інші надмірно деталізовані, така свобода на практиці рідко застосовується. Окрім того, існуюча організаційна система значну увагу приділяє встановленню формальних та однорідних вимог, які регулюють ресурси, а не планують адаптацію до місцевих потреб та організаційних стратегій.

Тетяна ФЕДОРІВ

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: д.е.н., проф., проф. кафедри менеджменту та публічного управління Желюк Т.Л.)

ФІСКАЛЬНА ПОЛІТИКА В КАНАДІ ТА США

Діяльності фіскальних органів у зарубіжних країнах постійно обговорюються у наукових колах, на міжнародних зустрічах, конференціях, семінарах і брифінгах. Практика функціонування фіскальних органів у зарубіжних країнах надзвичайно цікава та корисна

не лише дослідникам, а й фахівцям обліково-контрольних служб підприємств, працівникам органів Державної фіскальної служби України та всім суб'єктам підприємницької діяльності. Проте, незважаючи на таку зацікавленість до даного питання, все ще залишаються невирішені проблеми які присутні в роботі українських фіскальних органів. Вивчення досвіду зарубіжних країн може ефективно допомогти Україні в удосконаленні діяльності фіскальних органів.

Останні десятиліття в економічно розвинених країнах світу часто називають періодом "податкового вибуху". Вирішення цілого ряду складних соціальних проблем, фінансування масштабних загальнонаціональних програм, забезпечення ефективного функціонування інститутів влади і основних державних структур здійснюється через жорстку фіскальну політику. Більшість країн з розвинутих фіскальним адмініструванням прийшло до висновку, що побудова фіскальних правовідносин повинна ґрунтуватися на основі відкритих взаємовідносин платника податків та податкових органів. Це, в свою чергу, позитивно впливає на підвищення законослужняності платників податків та сприяє збільшенню дохідної частини бюджету країни.

Реалізації фіскальної політики в Канаді займається Агентство доходів, яке структурно входить до складу Міністерства фінансів. Головний принцип організації роботи фіскальної служби країни – сприяння справедливості та досягнення високого рівня якості обслуговування платників податків [1, с. 78]. Діяльність фіскальних органів в країні регламентовано Законом "Про Агентство доходів Канади" від 12.12.2005р., згідно з яким до його компетенції входить: збір та облік податкових надходжень, ведення реєстрації платників податків, надання економічних і соціальних пільг платникам податків, перевірка податкових декларацій, проведення податкових перевірок та ревізій, надання податкових консультацій, взаємодія з федеративними та провінційними органами влади. На відміну від інших країн, у компетенцію фіскальних органів Канади також входить тлумачення податкових законів. [3]. В Україні право тлумачення законів надано Конституційному Суду України.

У Сполучених Штатах Америки питанням реалізації фіскальної політики займається Служба внутрішніх доходів (Internal Revenue Service, IRS), яка структурно входить до складу Міністерства фінансів країни. Діяльність фіскальних органів у країні регламентується Податковим кодексом, згідно з яким у компетенцію Служби внутрішніх доходів входять такі заходи: розробка матеріалів та інструкцій з питань

практичного застосування податкового законодавства, адміністрування федеральних та місцевих податків і зборів, повернення переплачених сум податків і зборів, перевірка податкових декларацій та проведення податкових розслідувань, стягнення заборгованості по податках і зборах, здійснення контролю за дотриманням і правильністю застосування податкового законодавства, надання податкових консультацій, взаємодія з іншими органами влади з питань оподаткування [2, с. 45].

На відміну від інших країн, де взаємодія між платниками податків та фіскальними органами будується на засадах партнерських взаємовідносин, у США віддають перевагу клієнтським відносинам. Тому декларована місія Служби внутрішніх доходів звучить так: "забезпечення американських платників податків послугами вищої якості через допомогу в роз'ясненні та виконанні податкових зобов'язань, а також застосування податкових законів належним чином справедливо по відношенню до всіх". Реалізуючи зазначену місію, Служба внутрішніх доходів повинна сприяти зміцненню добровільного дотримання податкових законів, намагатися максимально задовольнити інтереси платників податків та зменшувати адміністративне навантаження на них, забезпечити більш ефективну роботу податкової служби за рахунок вдосконалення податкової системи та підвищення кваліфікації персоналу [4].

Отже, компетенція фіскальних органів зарубіжних країн у сфері реалізації фіскальної політики поставлена на високому рівні. Доцільно використати досвід роботи Канадських і Американських фіскальних органів для реформування українських. Зокрема, заслуговують на увагу досвід включення до компетенції фіскальних органів не фіскальних повноважень, досвід взаємовідносин платників податків з податковими органами на засадах клієнтських відносин, досвід побудови податкових органів за функціональним принципом, досвід функціонування спеціалізованих правоохоронних підрозділів (податкової поліції) у складі органів внутрішніх справ тощо.

Проте слід пам'ятати, що при реформуванні фіскальних органів в Україні не повинно бути "сліпого" копіювання досвіду окремих країн, так як не можна накладати елементи правової системи будь-якої країни на дійсність України. Процес адаптації зарубіжних новацій до вітчизняних реалій повинен враховувати національні особливості державотворення, рівень розвитку правової культури, національний менталітет, які по-своєму є унікальними.

Література:

1. Катыева Л. Взаимодействие налоговых служб с

налогоплательщи- ками: международный опыт / Л. Катыева // Налоговед – 2011. – №9. – С. 75-81.

2. Крисоватий А.І. Податкові системи зарубіжних країн : [навч. посібник] / А. І. Крисоватий. – Тернопіль : Економічна думка, 2001. – 258 с.

3. Світовий досвід оподаткування: Канада [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://minrd.gov.ua/modernizatsiya-dps-uNraini/arNchiv/mijnarodniy-dosvid-rozvitN/svitovui-dosvid/canada>.

4. Хорошаєв Є.С. Фіскальне право країн Великої Вісімки : [монографія] / Є. С. Хорошаєв. – Ніжин : Аспект-Поліграф, 2012. – 342 с.

Едуард ФЕРЕНЦ

слухач магістратури за спеціальністю
«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту
та публічного управління Кривокульська Н.М.)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ КООРДИНАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ В ПИТАННЯХ ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО ПРИРОДНОГО СЕРЕДОВИЩА

Концепцією переходу України до сталого розвитку в якості умови переходу до моделі сталого розвитку визначено структурну перебудову економіки на засадах обов'язкової інтеграції екологічної політики в стратегію економічних реформ.

На думку, Н.Кривокульської, еколого-економічна політика – це система пріоритетів, програмних заходів та ціленаправленої діяльності органів державної влади, інституцій ринкової інфраструктури та суб'єктів господарювання, здійснюваних через систему еколого-економічних заходів, які спрямовані на забезпечення економічної і екологічної безпеки держави та екологічних потреб населення, екологізацію державних функцій управління, господарської діяльності, суспільства в цілому, і які враховують напрацьований світовий досвід, стан і особливості власного соціально-економічного розвитку та віддзеркалюють перспективи національного розвитку країни [1].

У системі управління охороною навколишнього природного середовища повноваження мають як державні органи загальної компетенції (Кабінет Міністрів України, місцеві державні адміністрації), так і органи спеціальної компетенції, місцеві органи державної влади.

Державна екологічна інспекція у Тернопільській області (Держекоінспекція) є територіальним органом Державної екологічної інспекції України, який діє у складі Держекоінспекції України і їй підпорядковується. Держекоінспекція у Тернопільській області відповідно до покладених на неї завдань, визначених Положенням [2]:

1) здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням територіальними органами центральних органів виконавчої влади, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування в частині здійснення делегованих їм повноважень органів виконавчої влади, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності і господарювання, громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, а також юридичними особами – нерезидентами вимог екологічного законодавства (про: екологічну та радіаційну безпеку; використання та охорону земель; охорону і раціональне використання вод та відтворення водних ресурсів; охорону атмосферного повітря; поводження з відходами та ін.);

2) надає територіальним органам центральних органів виконавчої влади, місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування приписи щодо зупинення дії чи анулювання в установленому законодавством порядку дозволів, ліцензій, сертифікатів, рішень, лімітів, квот, погоджень, свідоцтв на спеціальне використання природних ресурсів, викиди і скиди забруднюючих речовин у навколишнє природне середовище, розміщення відходів та ін.;

3) вносить у встановленому порядку територіальним органам центральних органів виконавчої влади, місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування вимоги щодо приведення у відповідність із законодавством прийнятих ними рішень у сфері охорони навколишнього природного середовища, використання, відтворення та охорони природних ресурсів;

4) призначає громадських інспекторів з охорони довкілля і видає їм посвідчення, організовує їх роботу, надає їм методичну та практичну допомогу, вживає заходів щодо усунення виявлених недоліків і порушень у їх діяльності.

Особливо важливе місце у вирішенні питань захисту довкілля має відводитись місцевим органам державної влади. Це пов'язано з тим, що чинне законодавство, наприклад, покладає на місцеві ради систему екологічних функцій і ставить перед ними ряд екологічних завдань (забезпечення раціонального використання природних ресурсів; формування повноцінного життєвого середовища у населених пунктах;