

Список використаних джерел:

1. Дубок І. П. Джерела фінансування сфери культури в Україні та напрями їх розширення. Вісник НАДУ. 2015. №2. С.63-70
2. Стрільчук М.П. Поняття фінансового забезпечення закладів культури. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/19771/1/74-76.pdf>

Халупняк Наталія Ярославівна

Головний спеціаліст відділу персоналу
та організаційної роботи головного управління
Пенсійного фонду України в Тернопільській області
Khalypnjak.n@gmail.com

ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

Вдосконалення пенсійної системи постійно перебуває під пильною увагою громадськості та є одним з пріоритетних напрямів повсякденної роботи українського уряду. Необхідність змін у пенсійній системі країни констатується не тільки пересічними громадянами, вітчизняними фахівцями, урядовцями, але є вимогою міжнародних експертів та фінансових установ. Важливість реформування пенсійної системи полягає в тому, що вона виступає однією з центральних складових державних фінансів країни, які проходять останніми роками суттєві трансформації в контексті створення демократичної держави [5]. Перетворення, які відбуваються у пенсійній сфері, передбачають як законодавче та фінансове забезпечення, так і оптимізацію її кадрового складу.

Пенсійна реформа, як складова реформи державного управління, в контексті схваленої в 2015 році Президентом Стратегії сталого розвитку "Україна - 2020", передбачає створення професійного інституту державної служби, забезпечення її ефективності. Результатом має стати створення ефективної, прозорої, відкритої та гнучкої структури публічної адміністрації із застосуванням новітніх інформаційно-комунікативних технологій (е-урядування), яка здатна виробляти і реалізовувати цілісну державну політику, спрямовану на суспільний сталий розвиток і адекватне реагування на внутрішні та зовнішні вимоги.

Окрім цього, невід'ємною частиною пенсійної реформи є впровадження європейських стандартів функціонування органів Пенсійного фонду України. Використання сучасних інформаційних і

управлінських технологій, єдиних стандартів якості обслуговування громадян мають зробити надання послуг українцям зручним і ефективним.

Перший етап пенсійної реформи, що розпочався в жовтні 2017 року, передбачає реформування солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Чи не вперше до пенсійної реформи підійшли комплексно, що значно покращало якість обслуговування при скороченні персоналу і реструктуризації мережі. Продовжується централізація та оптимізація функціональних процесів, виконання яких покладено на органи Фонду відповідно до Стратегії розвитку і зміцнення кадрового потенціалу органів Пенсійного фонду України у 2016–2018 роках, затвердженої постановою правління 3 червня 2016 року № 13-2.

Суттєві зрушення демонструють: інтернет-присутність, діючий сайт Пенсійного фонду, пенсійний калькулятор, оперативність вирішення питань та інше. Водночас це вимагає постійного підвищення кваліфікації, комп'ютерної грамотності та виконавчого рівня працівників Фонду. А другий етап пенсійної реформи – запровадження другого рівня пенсійної системи (загальнообов'язкового накопичувального страхування) та вдосконалення третього рівня системи пенсійного забезпечення (добровільного накопичувального страхування) ставлять нові, ще більш високі завдання персоналу.

Вимоги часу потребують безкомпромісного переходу від мовчазного примирення з так званим «принципом Парето», за якого 20% працівників виконують фактично 80% усієї роботи колективу, до персональної відповідальності кожного працівника за доручену чітко окреслену конкретну ділянку роботи.

У 2016 році правлінням Пенсійного фонду затверджено Стратегію розвитку і зміцнення кадрового потенціалу на 2016–2018 роки, спрямовану на оптимізацію чисельності працівників і структури органів Пенсійного фонду, ефективний розподіл повноважень, підвищення рівня професійної компетентності та матеріального стимулювання висококваліфікованих працівників.

В результаті здійснених заходів, згідно з офіційними статистичними даними, штатна чисельність працівників органів Фонду скоротилася на 10 тис. осіб (з 36,6 тис. осіб у 2015 до 25,6 тис. осіб у 2017 році). Фактично чисельність працівників станом на 1 січня 2018 року на 36% менше, ніж на початок оптимізації. Також відбувся перерозподіл функцій, що дало змогу скоротити кількість самостійних структурних підрозділів

територіальних управлінь Фонду на 31,6%. У результаті проведених заходів, у 2017 році забезпечено ріст заробітної плати працівників органів Пенсійного фонду порівняно з 2016 роком. Зокрема, середня заробітна плата в територіальних управліннях зросла на 82,3%: з 4 638,0 грн до 8 455,1 грн. [5].

Оптимізація проходить трьома етапами: перший розпочато у грудні 2015 року; другий – у грудні 2016 року та третій – з грудня 2017. На першому етапі було реорганізовано 279 територіальних управлінь Фонду, в результаті скорочено 158 територіальних управлінь та 4,6 тис. штатних одиниць працівників, або 12,5% штатної чисельності. На другому етапі відбулося скорочення 168 територіальних органів Фонду та 1,9 тис. штатних одиниць (5,9%) [5].

Потребує завершення перехід до внутрішнього відомчого електронного документообігу з одночасною оптимізацією ділових процесів. Для оптимізації кадрового забезпечення слід здійснити інтеграцію інформаційних ресурсів Пенсійного фонду України, завершити їх перехід на комп'ютеризовану технологію, автоматизацію функціональних процесів у системі.

Неможливо не враховувати специфіку контингенту клієнтів Пенсійного фонду та резонансне реагування на щонайменші погіршення в роботі. Тому, поряд з високим фаховим рівнем працівників, особливо безпосередньо працюючих з відвідувачами, слід забезпечити сукупність їх морально-етичних якостей, притаманних цьому виду діяльності.

Звичайно, що такі вимоги до працівників можна ставити тільки ефективно заохочуючи їх, як матеріально, так і широким спектром культурно-масової роботи, спортивним дозвіллям, досконаліми умовами праці, допомогою у вирішенні побутових проблем, системним обміном досвідом, в т.ч. закордонним. В результаті проведення оптимізації структури органів Пенсійного фонду та централізації функціональних процесів на рівні головних управлінь кількість його територіальних управлінь скорочено вдвічі, а штатну чисельність працівників зменшено на 30%. В результаті значно зросла заробітна плата [5].

Резюмуючи вищесказане неможливо не погодитись з науковцями: О. Калашніковим, Т. Калашніковою [1], О. Кириленко [3], І. Кравченко [4], Б. Малиняком, О. Петрушкою [6], О.Тулай [7] та багатьма іншими, які одноставно вбачають основними напрямками оптимізації кадрового забезпечення органів Пенсійного фонду України: впровадження новітніх технологій адміністрування; зміцнення і модернізацію до сучасного

світового рівня інформаційних ресурсів та технічної бази; підвищення ефективності системи управління; формування нової кадрової політики для забезпечення суцільного впровадження комп'ютерних технологій та сервісів, причому особливого значення набуває служба захисту даних. Усе це потребує об'єднаних зусиль Пенсійного фонду з органами центральної влади та органами місцевого самоврядування і тісного взаємозв'язку з адміністративно-правовими установами.

Аналіз статистичних даних свідчить про прогрес у питаннях підбору та розстановки кадрів. Разом з тим потребує удосконалення система управління розвитком персоналу, стимулювання його професійного зростання та, як наслідок, отримання високих результатів діяльності органів Фонду.

Важливу роль в оптимізації кадрового забезпечення мають зіграти організації громадянського суспільства, навчальні заклади, наукові та експертні установи, які мають достатню науково-методичну та дослідницьку бази та досвід.

Важливими залишаються: робота з цільовими групами, робота в інтернет- просторі, навчання фахівців з комунікацій, обмін досвідом, технічне забезпечення, впровадження нових медіа-проектів тощо.

Адміністрації фонду слід створити атмосферу прозорості та відкритості діяльності, підвищення рівня довіри населення до органів Пенсійного фонду України, збільшити надання публічної інформації, шляхом систематизації, аналізу та контролю щодо проблемних питань, запитів, пропозицій, ширше використовуючи усі засоби телекомунікації.

Список використаних джерел:

1. Калашнікова Т.В., Калашніков О.М. Модернізація діяльності Пенсійного фонду України: стан та перспективи. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Випуск 19. С. 398–401.

2. Кириленко О.П. Державні фінанси в умовах формування демократичного суспільства. *Світ фінансів*. 2004. №1. С. 22–33.

3. Кириленко О.П. Пенсійна система України: на шляху реформування. *Світ фінансів*. 2016. №3 (48). С. 7–19.

4. Кравченко І.О. Кадрове забезпечення органів Пенсійного фонду України. *Наука і правоохорона*. 2014. № 1(Ч.ІІ). С. 78-83.

5. Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL: https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2018/04/block_03-149_budget-2017.pdf

6. Розвиток державного пенсійного страхування в умовах пенсійної реформи: моногр. / [О. П. Кириленко, О. В. Петрушка, Б. С. Малиняк та ін.]; за ред. О. П. Кириленко. Тернопіль: ТНЕУ, 2013. 304 с.

7. Тулай О. І. Актуальні проблеми діяльності Пенсійного фонду України. *Проблеми економіки*. 2016. № 1. С. 132–139.

Шворак В'ячеслав Петрович
Депутат Ковельської районної ради
shv9595@gmail.com

СИСТЕМА ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ

Державному фінансовому контролю відводиться важлива роль у забезпеченні державного регулювання економіки. В основному це обумовлюється його значенням у дотриманні законності у процесі формування та використання фінансових ресурсів, довіри до держави як власних громадян, так і її зарубіжних партнерів, розвитку бізнесу, створення її позитивного іміджу, необхідного для формування інвестиційного клімату.

За своєю суттю фінансовий контроль – це заходи, що здійснюються законодавчими та виконавчими органами влади всіх рівнів, а також спеціально створеними установами з метою забезпечення законності та ефективності формування, володіння та використання фінансових ресурсів, захисту фінансових інтересів держави, органів місцевого самоврядування, суб'єктів господарювання та громадян [1]. Подібним чином трактує сутність фінансового контролю зі сторони держави і Березовська Н.І. [2].

Бюджетний кодекс України передбачає контроль за дотриманням бюджетного законодавства та визначає норми відповідальності та заходи впливу за вчинені порушення бюджетного законодавства. Основними його завданнями мають бути: здійснення контролю за своєчасним виконанням дохідних і витратних статей державного та місцевих бюджетів; визначення ефективності та доцільності витрат державних та місцевих фінансових ресурсів; аналіз виявлених відхилень від встановлених показників бюджету і підготовка пропозицій, спрямованих на їх усунення; контроль за надходженнями до бюджету; оцінка ефективності використання коштів бюджету; контроль за реалізацією механізму міжбюджетних відносин; контроль за формуванням і