

що є позитивною тенденцією. У 2018 р., порівняно з попереднім роком, темпи зростання державного та гарантованого державою боргу становили лише 1,62% [2].

Значний обсяг видатків Державного бюджету України на обслуговування внутрішніх та зовнішніх боргових зобов'язань звужує потенціал нашої країни щодо фінансування соціально-економічних потреб, що, у свою чергу, створює загрозу погіршення рівня життя населення та гальмування економічної активності. Дані явища погіршують перспективи економічного розвитку країни і підвищують ризики соціальних й політичних потрясінь.

Література:

1. Богдан Т. П. Державний борг України: особливості формування та управління в сучасних умовах. *Фінанси України*. 2013. № 1. С. 32 – 46.

2. Мелих О. Ю. Державний кредит і сучасний стан державного боргу України. *Ефективна економіка*. 2019. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7509> (дата звернення: 11.04.2020).

3. Офіційний сайт Державної казначейської служби України. URL: <https://www.treasury.gov.ua/ua> (дата звернення: 11.03.2020).

4. Офіційний сайт Національного банку України. URL: <https://www.bank.gov.ua/> (дата звернення: 27.03.2019).

Тхоревський Олександр Миколайович,

адміністратор відділу контролю за призначенням та виплатою пенсій і супроводження програмного забезпечення управління соціального захисту населення Бориспільської районної державної адміністрації Київської області, слухач магістратури Навчально-наукового інституту публічного управління ГНЕУ
Науковий керівник – д.е.н., професор Тулай О. І.

ОПЛАТА ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ

У сучасних умовах неможливо досягти якісних державних послуг та ефективного державного управління без кваліфікованих службовців. Функції державної служби визначаються основним її призначенням – виконання завдань держави з метою досягнення поставлених цілей. Актуальним питанням сучасної держави є спрямування діяльності у напрямку забезпечення сприятливих умов для довгого, безпечного, здорового та щасливого життя людей [1, с. 47]. У цьому контексті однією з термінових структурних трансформацій є реформа державного управління та формування нової парадигми оплати праці державних службовців.

Узагальнення підходів, які викладені в різних наукових джерелах, дає змогу визначити основні завдання та функції оплати праці державних службовців: забезпечувати як внутрішню (в системі державної служби), так і зовнішню (в контексті оплати праці в державі) рівність; мотивувати працівників до виконання їх посадових обов'язків з максимальним використанням їхніх вмінь та здібностей; відповідність вимогам чинного законодавства; утримувати кваліфіковані кадри; відбирати кваліфіковані кадри та забезпечувати припустимого рівня плинності кадрів тощо [2].

Водночас, відповідно до Закону України «Про державну службу» оплата праці державних службовців має забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню органів державної влади досвідченими і компетентними кадрами, стимулювати їх ініціативну та сумлінну працю [3]. Однак у системі державної служби в даний час існують проблеми, що перешкоджають реальній адаптації до умов ЄС і потребують негайного вирішення: в системі державного управління відсутнє чітке законодавче розмежування адміністративних та політичних функцій; відсутнє закріплення в законодавстві критеріїв віднесення до посад державних службовців працівників, котрі реалізують відповідні владні державні повноваження; залишається низькою якість управлінських послуг, що надаються державними службовцями, відсутні національні стандарти та чітко регламентовані процедури надання послуг; недостатньо прозорою та відкритою залишається діяльність держслужбовців, не створені умови для надійного суспільного контролю за цією діяльністю, що призводить до порушень, зловживань, безвідповідальності, хабарів; недосконала система проходження державної служби, тобто система просування по службі, призначення на посади, відбору [4].

Європейський досвід реформ державної служби свідчить, що найбільш стійкими в часі та ефективними були ті реформи, що виступали частиною більш глобальних структурних змін в секторі державного управління, наприклад, коли частиною широкомасштабного перегляду державних видатків стала раціоналізація витрат на оплату праці державних службовців.

Досвід реформ різних країн в оплаті праці в державному секторі засвідчив, що: систематичний перегляд рівнів оплати праці в державному секторі централізовано або шляхом переговорів чинить на бюджетний дефіцит значно менший негативний вплив; найкращі показники планування бюджету демонструють країни, в яких немає системи автоматичної індексації заробітної плати до інфляції; найефективніше планування бюджету спостерігається в тих країнах, де запроваджено конкурентну модель управління кадрами; різниця в оплаті праці в приватному та державному секторах менша в тих країнах, що застосовують конкурентну модель управління кадрами; використання конкурентної моделі управління кадрами в органах державного управління збільшує гнучкість в коригуванні кількості працівників [5].

Опираючись на досвід ЄС, можемо виокремити риси, на які має бути зорієнтована українська модель організації праці державного службовця: 1) стимулювати виконавську дисципліну державних службовців шляхом забезпечення їх високого соціального рівня, кар'єрного просування, належних умов праці; 2) контроль із врахуванням якості досягнутих результатів; 3) планування, направлене на досягнення конкретних результатів; 4) оцінювати персонал на основі індивідуального внеску працівника та досягнутого результату [6, с. 98].

З метою вдосконалення чинної системи оплати праці працівників державних органів та державних службовців необхідно сформувати ефективну систему інтегрованого зарплатного та кадрового обліку державних службовців, підвищити рівень моральної мотивації державних службовців щодо роботи шляхом одержання зворотного зв'язку, зменшити диспропорції в заробітних платах у секторі державного управління тощо.

Література:

1. Тулай О. І. Сучасні виклики публічним фінансам у контексті забезпечення сталого людського розвитку. *Публічна служба в Україні: реалії та перспективи розвитку*: збірник матеріалів круглого столу, приуроченого 100-річчю запровадження державної служби в Україні (22 червня 2018 р., м. Тернопіль). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. С. 47–51.

2. Капінус М. Р. Шляхи вдосконалення системи оплати праці державних службовців у сучасних умовах України. Державне управління: теорія та практика. 2005. №2. URL: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej2/txts/ds/05kmrsuu.pdf> (дата звернення: 02.03.2020).

3. Про державну службу: Закон України № 889-VIII від 10.12.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 02.03.2020).

4. Головата В. Реформування державної служби в умовах адаптації до стандартів Європейського Союзу. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/78428/33-Golovata.pdf?sequence=1> (дата звернення: 02.03.2020).

5. Реформа оплати праці державних службовців. Аналітична записка. URL: https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/public_wages_note_ukr1.pdf (дата звернення: 02.03.2020).

6. Аналіз оплати праці державних службовців у контексті реформування системи державного управління: збірка досліджень [за заг. ред. В. М. Мазярчука]. К., 2019. 210 с.

Хоптяр Павло Георгійович

студент 1 курсу ОС «магістр» факультету фінансів та обліку, ТНЕУ

Дем'янюк Антоніна Вікторівна

к.е.н., доцент кафедри фінансів ім. С.І. Юрія ТНЕУ

ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Забезпечення сталого розвитку держави тісно пов'язане з ефективністю бюджетного процесу, значну роль в котрому відіграє процес