

Міністерство освіти і науки України  
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Факультет економіки та менеджменту

(повна назва факультету)

Кафедра менеджменту та адміністрування

(повна назва кафедри)

## КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

магістр

(назва освітнього ступеня)

на  
тему: «Дослідження діяльності та перспектив розвитку публічної організації, на прикладі Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області»

Виконала: студентка 6 курсу, групи БАмз-62  
спеціальності Публічне управління та адміністрування

281

(шифр і назва спеціальності)

\_\_\_\_\_  
(підпис) Рудакевич О.В.  
(прізвище та ініціали)

Керівник \_\_\_\_\_  
(підпис) Гарматюк О. О.  
(прізвище та ініціали)

Нормоконтроль \_\_\_\_\_  
(підпис) Галушак М. П.  
(прізвище та ініціали)

Рецензент \_\_\_\_\_  
(підпис) Островська Г. Й.  
(прізвище та ініціали)

Тернопіль  
2020

## АНОТАЦІЯ

**Рудакевич О. В.** Дослідження діяльності та перспектив розвитку публічної організації, на прикладі Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області [Рукопис]: кваліфікаційна робота магістра за спеціальністю 8.03060101 / Рудакевич Ольга Володимирівна; ТНТУ. – Тернопіль: [б. в.], 2020. – 76 с.

Кваліфікаційна робота магістра: 76 с., 8 рис., 17 табл., 3 додатки, 65 літературних джерел.

**Об’єкт дослідження** – дослідження діяльності та перспектив розвитку Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області.

**Метою кваліфікаційної роботи** є дослідження теоретичних та практичних засад дослідження діяльності та перспектив розвитку Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області.

**Методи дослідження** – загальнонаукові методи, наукового пізнання, аналіз і синтез, ситуаційний аналіз, комплексні дослідження, економіко-статистичні, математичні, кількісного аналізу й експертних оцінок, порівняння, групування, графічний, табличний.

Розроблено проєктні рішення перспектив розвитку Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області, обґрунтовано пропозиції щодо формування стратегії розвитку та інституційна матриця пенсійної системи; сформовано прогнозну модель розвитку досліджуваної публічної організації на основі методу експоненційного згладжування та практику застосування програми підвищення кваліфікації працівників досліджуваного Головного управління.

Результати впроваджено у діяльність Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області.

**Ключові слова:** публічна організація, дохідної частини бюджету, витратної частини бюджету, виплати пенсійного забезпечення, інституційна матриця пенсійної системи.

## ABSTRACTS

**Rudakevych O.V.** Research of activity and prospects of development public organization, on the example of Main Department the Pension Fund of Ukraine in Ternopil region [Manuscript]: complex diploma work for obtaining a master's degree in the specialty 8.03060101 / Rudakevych Olga Volodymyrivna; TNTU. – Ternopil: [b. v.], 2020. – 76 p.

Master's thesis: 76 pp., 8 figs., 17 tables, 3 appendices, 65 literary sources.

**The Object of Investigation** – is a study of the activities and prospects of development of Main Department the Pension Fund of Ukraine in Ternopil region.

**The Aim of the Work** is to study the theoretical and practical foundations of study the activities and prospects of Main Department the Pension Fund of Ukraine in Ternopil region.

**Research methods** – general scientific methods, scientific knowledge, analysis and synthesis, situational analysis, complex research, economic and statistical, mathematical, quantitative analysis and expert assessments, comparison, grouping, graphical, tabular.

Project decisions of prospects of development of Main Department the Pension Fund of Ukraine in Ternopil region are developed, offers concerning formation of strategy of development and institutional matrix of pension system are substantiated; the forecast model of development the investigated public organization on the basis of a method exponential smoothing and practice of application the program of advanced training of employees the investigated Main management is formed.

The results were implemented in the activities of Main Department the Pension Fund of Ukraine in Ternopil region.

**Key words:** public organization, revenue part of the budget, expenditure part of the budget, pension payments, institutional matrix of the pension system.

## ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ	
1.1 Концептуальні засади регулювання діяльності органів державної влади у контексті розвитку публічного управління в Україні	10
1.2 Організаційний механізм регіонального управління в умовах децентралізації влади	15
1.3 Формування інтегрованих систем публічного управління як основи процесу реформування публічного управління	19
РОЗДІЛ 2 КОМПЛЕКСНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ В ТЕРНОПІЛЬСЬКІЙ ОБЛАСТІ	
2.1 Загальна характеристика Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області	25
2.2 Аналіз дохідної та витратної частини бюджету Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області	28
2.3 Оцінка стану виплат пенсійного забезпечення досліджуваного управління Пенсійного фонду	34
РОЗДІЛ 3 ОСНОВНІ НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ В ТЕРНОПІЛЬСЬКІЙ ОБЛАСТІ	
3.1 Формування стратегії розвитку та інституційна матриця пенсійної системи	42
3.2 Прогнозна модель розвитку пенсійного забезпечення у Тернопільській області на основі методу експоненційного згладжування	46
3.3 Практика застосування програми підвищення кваліфікації працівників як вектор зміцнення безпеки досліджуваного Головного	

управління	54
РОЗДІЛ 4 ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ	
4.1 Сучасний стан та організація процесу охорони праці Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області	61
4.2 Організація надання допомоги населенню, що постраждало внаслідок надзвичайних ситуацій	63
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	65
БІБЛІОГРАФІЯ	69
ДОДАТКИ	76

## ВСТУП

**Актуальність теми** зумовлена тим, що дослідження в умовах необхідного розширення демократії, децентралізації влади державне управління реформується в публічне, з характерними для нього властивостями широкого залучення громадськості, сервісного призначення й транспарентності. Дієва участь широкого кола представників різних соціальних сфер – політики, владних інституцій, науково-експертного середовища, громадянських об'єднань у здійсненні публічного управління, перетворює його у складний процес пошуку спільних рішень, досягнення консенсусу тощо.

Варто зазначити, що сучасним станом та перспективами розвитку публічної організації присвячені праці фахівців, зокрема, роботи Л. Воронової, Л. Городецької, А. Жданова, О. Заверухи, А. Коваленка, О. Кутафіна, Л. Музики, О. Музики-Стефанчук, А. Нечай, Л. Нікітіної, Б. Малиняка В. Мельничука, О. Тулай, О. Орлюк, І. Панченко, О. Первомайського, М. Піскотіна та інших.

На основі проведених досліджень встановлено, що процес реформування публічних організацій на даний час визначається станом конституційного визначення сутності децентралізації влади. Сучасні конституційні зміни в Україні ґрунтуються на принципах і стандартах європейського права, що детермінує в якості одних з основних завдань конституційно-правової реформи публічного управління.

**Метою** кваліфікаційної роботи магістра є дослідження теоретичних та практичних аспектів діяльності та перспектив розвитку Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області.

Для досягнення поставленої мети у кваліфікаційній роботі магістра визначено ряд взаємопов'язаних **завдань**, основними з яких є:

– узагальнення концептуальних аспектів регулювання діяльності органів державної влади у контексті розвитку публічного управління в Україні;

- дослідження формування інтегрованих систем публічного управління як основи процесу реформування публічного управління;
- обґрунтовано аналіз дохідної та витратної частини бюджету Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області;
- проведення оцінки оцінки стану виплат пенсійного забезпечення досліджуваного управління Пенсійного фонду;
- розробка проєктних пропозицій щодо основних напрямків удосконалення діяльності та перспектив розвитку Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області.

**Об’єктом дослідження виступає** – дослідження діяльності та перспектив розвитку Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області.

**Предметом дослідження** є теоретико-прикладні аспекти діяльності та перспектив розвитку Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області.

**Методи дослідження.** Кваліфікаційну роботу виконано на основі теоретичної, методологічної та інформаційної бази, до складу якої входять закони та нормативні акти України; наукові роботи сучасних вчених з проблем менеджменту, маркетингового менеджменту, стратегічного менеджменту; статистична та бухгалтерська звітність публічної організації; дані Державної служби статистики України; матеріали періодичних видань; ресурси Internet.

Під час проведення дослідження використано такі методи: загальнонаукові методи, наукового пізнання, аналіз і синтез, ситуаційний аналіз, комплексні дослідження, економіко-статистичні, математичні, кількісного аналізу й експертних оцінок, порівняння, групування, графічний, табличний.

**Джерела дослідження.** Інформаційною базою дослідження слугували матеріали праць українських і зарубіжних науковців, інформація державних органів статистики, законодавчі та нормативні документи з питань діяльності та перспектив розвитку публічної організації, звітно-статистичні дані досліджуваної

публічної організації, аналітичні публікації в науковій і спеціалізованій літературі.

**Наукова новизна одержаних результатів.** У кваліфікаційній роботі магістра обґрунтовано концептуальні аспекти щодо діяльності та перспектив розвитку Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області та запропоновано такі нові наукові, методичні та практичні рекомендації щодо вирішення даної наукової проблематики.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в розробці проектних пропозицій щодо основних напрямків удосконалення діяльності та перспектив розвитку Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області, обґрунтуванні пропозиції щодо формування стратегії розвитку та інституційна матриця пенсійної системи; прогнозна модель розвитку пенсійного забезпечення у Тернопільській області на основі методу експоненційного згладжування та практика застосування програми підвищення кваліфікації працівників досліджуваного Головного управління. Розроблені проектні рішення впроваджено у практичну діяльність Головного управління Пенсійного фонду України, про що свідчить довідка про впровадження.

**Структура й обсяг кваліфікаційної роботи магістра.** Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків, бібліографії, додатків. Загальний обсяг роботи – 76 сторінок комп'ютерного тексту, вона містить 17 таблиць і 8 рисунків, 3 додатків, список використаних джерел із 67 найменувань.



## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

#### **1.1 Концептуальні засади регулювання діяльності органів державної влади у контексті розвитку публічного управління в Україні**

В сучасних умовах децентралізації влади, наближення до європейських принципів державного управління трансформуються цілі і завдання публічного управління, реалізуються основні функції органів державної влади, детермінуються стратегії розвитку Української держави. Становлення і розвиток системи органів державної влади в умовах реформ потребує теоретико-практичного обґрунтування напрямів державотворення, нормативного визначення функцій, структури, повноважень органів влади, закріплення алгоритму регулювання діяльності органів влади.

Децентралізація влади визначила необхідність формування принципово нових форм і засобів регулювання діяльності органів державної влади, що базуються на імперативі європейських цінностей. З таких позицій варто визначити особливості сучасного процесу децентралізації, закономірності, моделі та тенденції розвитку публічного управління, проаналізувати стан організаційного забезпечення формування інноваційних механізмів регулювання діяльності органів державної влади на центральному та регіональному рівнях, імплементувати зарубіжний досвід регулювання, і з позицій системного аналізу запропонувати напрями удосконалення системи публічного управління в Україні в умовах децентралізації [7, с. 55].

Стратегічні напрями сучасного наукового дослідження процесу регулювання діяльності органів влади у контексті модернізації публічного управління має включати такі складові:

по-перше, загально-теоретичне дослідження процесу регулювання;

по-друге, дослідження напрямів і принципів державної політики у певній сфері публічного управління, що передбачає аналіз інтегрованих механізмів державного управління на основі поєднання принципів і форм територіального, галузевого та міжгалузевого регулювання;

по-третє, дослідження формально визначених механізмів державного регулювання розвитку країни, регіону, галузі, програм та механізмів їх реалізації;

по-четверте, комплексний аналіз функціонування підсистем та структури публічного управління;

по-п'яте, дослідження цільових, організаційних, ресурсних та інших складових процесу регулювання;

по-шосте, формування умов регулювання діяльності органів влади на центральному, регіональному та локальному рівнях відповідно до принципів багаторівневого управління;

по-сьоме, аналіз інституціональних економічних, правових, соціальних, історичних основ функціонування системи публічного управління [17, с. 35].

Власне, регулювання діяльності органів влади базується на внутрішній структурній єдності інституціональних, організаційно-правових та адміністративних засобів, форм та методів управлінської діяльності в системі публічного управління, раціональне поєднання яких дозволяє змінити звичайне регламентування поведінки об'єктів і суб'єктів управління на регулюючий вплив суб'єкта щодо суспільних відносин.

Саме тому на сучасному етапі трансформації системи публічного управління важливо забезпечити реалізацію таких завдань сформованих на наступному рис. 1.1.



Рисунок 1.1 – Завдання публічного управління в сучасних умовах  
[сформовано автором]

У контексті формування основ теоретико-практичного забезпечення розвитку публічного управління в Україні слід конкретизувати політико-правовий зміст принципу поділу державної влади в умовах децентралізації влади на таких засадах:

1) визначення основних функціональних видів діяльності держави – законотворення, правозастосування і правосуддя, та організаційно-правове закріплення на цій основі загальних механізмів регулювання;

2) характеристика організаційного устрою держави як сукупності законодавчих, виконавчих і судових органів з відповідною компетенцією (сукупністю державно-владних повноважень) й відповідно, нормативне визначення спеціальних механізмів регулювання;

3) визначення двох складових в системі публічної влади (конституційна модель “органи державної влади – органи місцевого самоврядування”) та закріплення практики функціонування інтегрованих механізмів регулювання;

4) з урахуванням сутності понять “конституційний орган державної влади”, “державний правоохоронний орган” – здійснення нормативно-правового закріплення особливих механізмів регулювання [10, с. 33].

Разом з тим, у процесі децентралізації конституювався новий тип механізмів регулювання – квазірегулювання, відповідно до якого власне процес регулювання може характеризуватися як дублюванням управлінських функцій з боку органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, так і відсутністю регулюючого впливу з боку суб’єктів управління.

Водночас, у контексті реалізації положень Стратегії сталого розвитку України слід визначити основні характеристики процесу регулювання органів влади: усталеність, регламентованість засад та принципів регулювання; наступність конституційних норм, що визначають статус суб’єктів регулювання. Саме тому поняття механізмів регулювання слід визначити як комплекс інституціональних, організаційно-правових та адміністративних засобів, форм та методів управління, раціональне поєднання яких на основі системного підходу дозволяє змінити звичайне регламентування поведінки об’єктів і суб’єктів управління на регулюючий вплив суб’єкта щодо суспільних відносин.

Головною проблемою наявних механізмів регулювання є несистемність організаційно-правового забезпечення адміністративного реформування, суб’єктна дискретність реформування та асиметричність інституціонального наповнення реформ в умовах децентралізації. Слід акцентувати увагу на інституціональних потребах суб’єктів і об’єктів системи державного управління у регулюючому впливі, який характеризується принципами діяльності ОДВ, спеціальними нормативно-правовими актами, внутрішньосистемними особливостями регулювання.

Власне, процеси регулювання діяльності органів державної влади властиві лише складним, динамічним системам, іманентним атрибутом яких є внутрішня

організація процесу регулювання, здатність до впорядкування системи влади, приведення її у відповідність до об'єктивних закономірностей розвитку суспільних відносин, оптимізації функціонування такої системи під впливом зовнішніх чинників [13, с. 22].

З позицій теоретико-практичного забезпечення розвитку публічного управління доцільно запропонувати певну модель процесу адміністративного реформування, побудовану на основі матричного підходу, що дозволяє вирішити такі завдання:

- 1) визначити сукупність об'єктів реформування, на які здійснюють регулюючий вплив суб'єкти регулювання;
- 2) систематизувати фактори, які впливають на алгоритм регулювання;
- 3) охарактеризувати функціональну спрямованість регулювання;
- 4) оцінити ймовірні ризики та загрози з боку суб'єктів регулюючого впливу на систему публічного управління [5, с. 92].

На основі проведених досліджень, встановлено класифікацію типів регулювання діяльності органів влади в умовах децентралізації влади та подано на рис. 1.2.

Слід відзначити, що квазірегулювання: по-перше, закріплене нормативними актами, проте у більшості випадків не здійснюється через організаційні та правові суперечності; по-друге, не регламентоване нормативними актами і правовою практикою, проте здійснюється на вимогу певного суб'єкта управління. Що стосується зовнішньосистемне регулювання – проявляється у двох вимірах: по-перше, регулювання під впливом зовнішньополітичних та зовнішньоекономічних чинників, а також особливих форматів зовнішньої політики, перш за все, Угоди про асоціацію України та ЄС; по-друге, регулювання під впливом несистемних чинників, що знаходить прояв у діяльності громадських організацій, ЗМІ, громадських рад при органах влади тощо.



Рисунок 1.2 – Класифікацію типів регулювання діяльності органів влади в умовах децентралізації влади

[сформовано автором]

Важливо визначити особливості формування та розвитку інтегрованих механізмів регулювання, що характеризуються: по-перше, рівнями публічно-управлінського впливу на суспільні відносини (наднаціональний, національний, регіональний, міжрегіональний, субрегіональний, локальний); по-друге, суб'єктним складом органів державної влади, по-третє, особливостями взаємодії складових механізму регулювання з урахуванням загроз та ризиків для системи публічного управління в умовах децентралізації.

## 1.2 Формування інтегрованих систем публічного управління як основи процесу реформування державного управління

У контексті дослідження організаційно-правових засад механізму регіонального управління в Україні в умовах децентралізації варто визначити такі основні завдання для науки державного управління: по-перше, важливо розробити теоретичні засади та надати змістовну характеристику категорії “децентралізація”; по-друге, варто розглянути конституційно-правові засади функціонування державної влади в умовах процесів децентралізації та встановити

особливості такого функціонування; по-третє, доцільно проаналізувати теоретико-методологічну основу формування механізмів регіонального управління в Україні в умовах децентралізації; по-четверте, необхідно дослідити нормативно-правові аспекти реалізації політики децентралізації в системі публічного управління в Україні; по-п'яте, слід проаналізувати інституційне забезпечення реформування системи регіонального управління в Україні в умовах децентралізації.

Процес реформування механізмів регіонального управління на даний час визначається станом конституційного визначення сутності децентралізації влади. Сучасні конституційні зміни в Україні ґрунтуються на принципах і стандартах європейського права, що детермінує в якості одних з основних завдань конституційно-правової реформи публічного управління. Разом з тим, в таких умовах виникає базове завдання поєднання процесів регіоналізації та децентралізації відповідно до принципу наближення публічної влади до людей. За слушним визначенням М. Баймуратова, “децентралізація в рамках публічної влади – це спосіб переміщення влади, повноважень з центру керованої системи на її периферію і зміцнення політико-правової самостійності периферійних підсистем – у випадку унітарної України – місцевих органів виконавчої влади чи органів місцевого самоврядування (муніципальних утворень)” [11, с.146]. Загалом, система публічного управління передбачає функціонування універсального організаційно-правового механізму виявлення, узгодження і реалізації суспільних потреб та інтересів шляхом застосування спеціальних правових засобів, формування суб'єктивних прав та обов'язків суб'єктів і об'єктів суспільних процесів, переведення їх взаємозв'язків у конкретні правовідносини [15, с.58].

Процеси глобалізації (у такому контексті – і європейської інтеграції) висувають нові вимоги до системи функціонування національних систем державного управління, які мають стати дієвим та ефективним засобом у вирішенні складних міжкультурних суперечностей, особливо тих, які виникають у процесі гармонізації механізмів спільного функціонування національних держав у

світовому просторі, а отже, і узгодження відносин між державами та налагодження ефективних форм взаємодії, що певною мірою може сприяти забезпеченню відкритості та прозорості сфери міжнародних відносин, а також спільному виробленню ефективних механізмів розвитку та функціонування національних систем державного управління.

Слід наголосити, що утвердження демократії в країнах Західної Європи, демократичні перетворення у країнах Центральної та Східної Європи стали наслідком пошуку моделі ефективного управління суспільними відносинами. Базова суперечність сучасного суспільного розвитку – суперечність між державою і громадянином було вирішено на користь громадянина. Відповідно, людина як центральний суб'єкт політики, почала оцінювати діяльність органів публічного управління через призму якості запропонованих адміністративних (публічних) послуг. Публічне управління як соціальне явище, його форми, методи, принципи, конкретні механізми визначаються наявними потребами соціально-економічного розвитку. При цьому феномен регіонального управління пов'язаний із системою суспільних відносин не тільки у межах процесів адміністрування у межах локальних підсистем, а і сформованих як результат впровадження інноваційних теоретико-методологічних концепцій, які самостійно чи під зовнішнім суб'єктним впливом реалізуються у практику управління.

Крім того, виникає питання формалізації складних адміністративних систем як формату державно-управлінської діяльності. Основними проблемами у сфері територіальної організації влади в Україні можуть бути визначені такі: недостатність правових, економічних та інших умов для утвердження місцевого самоврядування як одного з основних факторів розвитку громадянського суспільства, місцевої демократії, здатного на належному рівні вирішувати питання місцевого значення, забезпечення комплексного розвитку територій; недосконалість правового регулювання відносин між органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування на різних рівнях, що призводить до конфліктів та зниження ефективності їх діяльності. На даний час існуюча система органів виконавчої влади, що складає основу державного управління, невідкладно



потребує суттєвої раціоналізації, побудови відповідно до чітко визначених критеріїв і принципів організації управління на регіональному рівні. Характерним феноменом сучасного суспільного управління виступає формування принципово нового механізму управлінської діяльності – самодостатньо-регіонального механізму публічно-управлінської діяльності, в межах якого регіональні структури управління, залишаючись складовими загально-державної системи управління, починають набувати рис відносно самостійних структур, і вже наявність таких структурних підсистем гарантує стабільність управління на національному рівні. Це забезпечує функціонування на локально-регіональному рівні агентів і структур центральної виконавчої влади (в особі місцевих державних адміністрацій), разом із забезпеченням діяльності системи органів самоврядування та розмежуванням владних повноважень в системі державного управління [21,с.132].

Отже, у межах регіону має здійснюватися поступова трансформація системи державно-управлінської діяльності з такої, яка заснована на галузевих принципах, у таку, яка спиратиметься на функціонально-територіальні засади. Трансформація системи державно-управлінської діяльності в напрямку функціонально-територіальних засад вимагає від держави визнання регіону економічно самостійною одиницею з наданням прав і повноважень в економічній та фінансовій сферах.

Вважаємо, що основними завданнями децентралізації механізму публічного управління і формування на цій основі регіонального механізму управління є визначення регіону як базового рівня процесу децентралізації, перетворення регіону (регіонального управлінського механізму) на ключового суб'єкта влади у системі територіального управління з метою максимального наближення центрів прийняття управлінських рішень з боку держави до громадян. При цьому мова йде саме про наближення інститутів державної влади до громадян, визначення умов взаємодії державної влади та місцевого самоврядування. Така оптимізація регіонального управління у вигляді спеціального адміністративного механізму

необхідна для того, щоб процес децентралізації був реалізований, перш за все, в інтересах громадян.

### **1.3 Організаційні засади формування інтегрованих систем публічного управління як основи процесу реформування державного управління**

В сучасних трансформаційних умовах дослідженнях проблем оптимізації публічного управління доцільно оперувати визначенням системи як цілісного утворення з новими інтегративними якостями, що не властиві його компонентам окремо, а виникають завдяки їх взаємодії. Адже власна національна система публічного управління в Україні визначається через дотримання певних правил і процедур саме демократичного врядування, що формалізовані у процесі європейської інтеграції, й уточнюються в контексті поняття “європейська ідентичність” як в правових актах ЄС, так і у форматі “Україна–ЄС”.

Насправді, взаємодія у певній системі управління визначається потребами саморегуляції, збереження і саморозвитку управлінських систем різного рівня складності, виявляється у процесах управління, у зміні систем, у поєднанні з інформацією про об’єкти і мету управління. Саме тому науковим завданням дослідження засад демократичного врядування є побудова ефективної інтегрованої системи публічного управління відповідно європейських традицій, й одночасно – формулювання сучасної національної ідеї Української держави – “Україна – європейська держава”. Загалом, публічне управління в Україні виступає у сучасних умовах як цілеспрямований організуючий та регулюючий вплив держави (через систему органів влади та посадових осіб) на суспільні процеси і діяльність людей. Реформування всієї сфери публічного управління має базуватися на демократизації управлінських відносин, відповідно до принципів розподілу влади, відкритості, підконтрольності суспільству, за умови суспільної взаємодії як результату узгодження інтересів соціальних груп. Трансформація суспільства у напрямі демократичних перетворень виступає як процес формування демократичних інститутів, а демократія визначається як певна система розвитку й завершення міжгрупових конфліктів в суспільстві [4,с.31].

Водночас, у контексті детермінації інтеграційної політики національної держави, зазначимо, що нині відбувається процес виокремлення самостійних зовнішніх чинників впливу на трансформацію державного управління, через, по-перше дотримання критеріїв на членство в ЄС; по-друге, абсолютизацією політичного чинника в державному управлінні (наприклад, своєрідне “квотування” в державному управлінні через інститут політичних і патронатних посад).

Таким чином, трансформація державного управління на даному етапі не мінімізує кризові ситуації в системі публічного управління, а створює самостійні колізії в управлінському механізмі держави. Власне, у 2005–2013 рр. трансформаційний процес почав самостійно провокувати нові кризи суспільного управління, що негативно вплинули на механізм формування зовнішньої політики. Окрім того, політична та адміністративна реформи, які проводяться в Україні із середини 90-х рр. ХХ століття із незначними перервами, не вирішили проблему адаптації бюрократії до демократичних перетворень, що знайшло свій прояв в відсутності комплексу стратегічних національних пріоритетів, заявлених інститутами влади в Україні.

Слід погодитися із тезою, що саме право ЄС і співпраця в управлінській сфері все більше впливають на діяльність адміністративних, організаційних, правових і політичних структур національних держав. Разом з тим, варто вказати, що питання суспільно-політичного розвитку кожної країни базуються на визначенні напрямів державної політики в системі зовнішньо- та внутрішньополітичних пріоритетів. В умовах реформування політичної системи України особливої ваги набувають аналіз змісту стратегічного партнерства нашої країни й Європейського Союзу (ЄС) в контексті адаптації національного законодавства до норм ЄС, а також принциповий підхід до визначення європейської інтеграції як важливої складової системи забезпечення національної безпеки України [23,с.61].

В умовах політичного реформування українського суспільства особливого значення набуває раціоналізація механізму правового регулювання державно-

управлінських відносин. Цілеспрямований вплив держави на суспільні відносини та раціоналізація взаємодії владних структур і суспільних груп складають нині основний зміст державного управління в Україні. Дихотомія сучасного управління суспільним розвитком пов'язана із політичною сутністю держави як інституту влади, і водночас, раціоналізацією владних відносин, динамікою політичних процесів, політичними трансформаціями, у тому числі і під впливом зовнішніх чинників. При цьому особливу увагу слід приділяти визначенню ієрархії проявів суто організаційного характеру.

Сучасна правова база формування виконавчої вертикалі засвідчує суто політичний характер формування цієї гілки влади, що дає підстави стверджувати факт зрощування адміністрування й політичного управління в Україні. Втім, якщо виходити з функціональних характеристик, адміністрування слід визнати самостійним рівнем управління, в межах якого поєднуються оперативне і тактичне управління, а також виокремлюється демократичний характер публічного управління. Формування базових засад державно-управлінської діяльності в Україні в умовах трансформації наднаціональних, національних, регіональних та самоврядних структур управління виступає важливою складовою процесу демократизації суспільних відносин, імплементації європейських принципів взаємодії органів влади різних рівнів, інтеграції концептуальних засад організації і розподілу владних повноважень. Зростання ефективності державно-управлінської діяльності в Україні є можливим через удосконалення форм, методів та механізмів діяльності органів публічної влади на підставі адаптації вітчизняної теорії управління розвитком адміністративно-територіальних утворень відповідно до принципів регіональної політики ЄС та запровадження на національному ґрунті загальноєвропейських традицій врядування у контексті тези “Від Європи держав – до Європи регіонів”. Так, систему публічної адміністрації розглядають як:

– сукупність державних і недержавних суб'єктів публічної влади, ключовими структурними елементами якої є, по-перше, органи виконавчої влади і, по-друге, виконавчі органи місцевого самоврядування);

- апарат управління публічними справами, який займається реалізацією цілей, визначених політичною владою;
- організація, яка здійснює будь-яку державну діяльність і яка не знаходиться під керівництвом ні законодавчої, ні судової влади;
- планована людська діяльність, спрямована на досягнення певних суспільних цілей;
- процес досягнення національних цілей за допомогою публічних організацій;
- організація та діяльність органів і установ, підпорядкованих політичній владі, які забезпечують виконання закону, діють у публічних інтересах і наділені прерогативами публічної влади [33,с.412].

Поряд з класичними концептами публічного управління, у сучасних умовах посилення інтеграційних тенденцій, інтернаціоналізації виробництва та глобалізації людського розвитку українські реалії детермінували такі складові політики сталого розвитку національної держави:

- намагання надати принципово нового трактування категорії “національний суверенітет”;
- запропонувати сучасну концепцію делегованого управління як надання права прийняття управлінських рішень, віднесених до компетенції наддержавних (наднаціональних) утворень;
- напрацювати ефективні механізми регіонального та глобального співробітництва. З позицій методології публічного управління сучасну систему демократичного врядування цілком вмотивовано слід детермінувати як інструмент забезпечення існування держави, досягнення її цілей.

При цьому публічна влада, й загалом, система публічного управління на рівні національної держави здатна впливати на суспільні процеси, поведінку окремих соціальних груп за допомогою спеціальних органів і установ як складових частин єдиного механізму влади. Визначення системи управління як організованого, регулюючого та інтегрованого впливу на суспільну та групову життєдіяльність, що здійснюється безпосередньо чи опосередковано – через

державу, самоврядні структури, партії – дозволяє детермінувати публічне управління як цілеспрямований, організаційний, системний вплив політичної влади на життєдіяльність суспільства. Визначальним суб'єктом такого управління у межах суспільних взаємовідносин вважаємо орган публічної влади – складову частину державного апарату, групу осіб чи особу, наділені законодавчо встановленими владними повноваженнями для виконання завдань і функцій управління.

Отже, одним із головних завдань виступає конкретизація політики національного розвитку, визначення методики і методології аналізу процесу реформування публічного управління, корегування суті, змісту, форм і методів діяльності органів влади. Демократична організація публічного управління в Українській державі дозволяє виділити дві моделі вирішення проблем в українському суспільстві перехідного періоду:

перша модель – вирішення суспільних протиріч через відсторонення громадян від владних повноважень;

друга модель – вирішення протиріч в процесі діалогу, пошуку нових форм соціальних відносин [35, с.214].

Саме впровадження у реальну політику другої моделі дозволяє вести мову про передбачуваність, прогнозованість державної політики та державно-управлінських рішень, їх незворотності та наступності, забезпечить життєздатність демократичного врядування на національному ґрунті. Формування основ трансформації сучасної системи державного управління в умовах європейського вибору виступає важливим питанням політичного життя і політичної стабільності Української держави, основною передумовою становлення громадянського суспільства, сприяє консолідації соціальних груп, забезпеченню політичної безпеки країни.

На основі проведених досліджень встановлено основні завдання публічного управління: формування інтегрованої системи державної влади на всіх рівнях управління, удосконалення механізмів територіального управління в умовах децентралізації; створення сучасної моделі раціональної взаємодії органів

державної влади та органів місцевого самоврядування; організація сучасної системи підготовки та перепідготовки управлінських кадрів; запровадження нової моделі адміністративно-територіального устрою держави; систематизація засобів нормативно-правового регулювання діяльності органів влади у форматі завдань Стратегії сталого розвитку України.

Наукові дослідження вказують на той факт, що головною проблемою механізму регулювання публічної організації є несистемність організаційно-правового забезпечення адміністративного реформування, суб'єктна дискретність реформування та асиметричність інституціонального наповнення реформ в умовах децентралізації.

Неможливо залишити поза увагою те, що питання суспільно-політичного розвитку кожної країни базуються на визначенні напрямів державної політики в системі зовнішньо- та внутрішньополітичних пріоритетів. В умовах реформування політичної системи України особливої актуальності набувають аналіз змісту стратегічного партнерства нашої країни й Європейського Союзу (ЄС) в контексті адаптації національного законодавства до норм ЄС, а також принциповий підхід до визначення європейської інтеграції як важливої складової системи забезпечення національної безпеки України.

## РОЗДІЛ 2

### КОМПЛЕКСНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ В ТЕРНОПІЛЬСЬКІЙ ОБЛАСТІ

#### **2.1 Загальна характеристика Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області**

Юридична адреса Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області

46001, м.Тернопіль, Майдан Волі, 3

Тел.: +380 (352) 23 48 93

E-mail: [gu.ternopil@pfu.gov.ua](mailto:gu.ternopil@pfu.gov.ua)

Встановлено, що постановою Кабінету Міністрів України від 13.12.2000 органами Фонду передавалися функції з призначення та виплати пенсій, які раніше здійснювали органи соціального захисту населення. В обласному управлінні та районних відділах було сформовано відділи пенсійного забезпечення. Це відіграло важливу роль у розвитку Пенсійного фонду України та його утвердженні як центрального органу виконавчої влади.

Так, за підтримки органів місцевого самоврядування та виконавчої влади Пенсійному фонду передавали службові приміщення, в яких проводили ремонтні роботи, прокладали локальні мережі, телекомунікації, встановлювали обчислювальну техніку, засоби зв'язку тощо.

У червні 2002 року начальником обласного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області призначений Василь Коломийчук. За його ініціативи і наполегливості управлінню передано у власність приміщення колишнього банку “Україна”, де тепер розміщене і працює Головне управління.

В липні цього ж року районні і Тернопільський міський відділи Фонду реорганізовано в управління в районах та м. Тернополі.



Нові завдання потребували і створення нових структурних підрозділів. У 2002 році в обласному управлінні створено відділ організаційної роботи.

Слід відзначити, що в серпні 2002 року на базі обласного управління утворено Головне управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області.

Неможливо залишити поза увагою те, що введення в дію з 1 січня 2004 року Закону України “Про загально-обов’язкове державне пенсійне страхування” внесло принципово нові підходи у пенсійне забезпечення людей – призначення пенсій почало залежати від легального заробітку та страхового стажу.

З 1 січня 2007 року функції з призначення і виплати пенсій від Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, Служби безпеки України, Державного департаменту України з питань виконання покарань, Державної податкової адміністрації України, Служби зовнішньої розвідки України, Державної служби охорони, департаменту Міністерства транспорту України, Державної прикордонної служби України і Державної служби спеціального зв’язку та захисту інформації передані органам Пенсійного фонду України. Завдяки цьому було зосереджено усі пенсійні справи в органах Фонду області та оптимізовано рух фінансових ресурсів, що спрямовуються на пенсійне забезпечення.

У серпні 2010 року начальником Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області призначено Віру Мулявку, а з березня 2011 року Ларису Хому, яка до цього часу обіймала посаду начальника управління Пенсійного фонду України в Підволочиському районі.

Створювалися належні умови праці для спеціалістів, підтримувалася атмосфера діловитості, сумлінного виконання службових обов’язків – зростав професійний і кар’єрний ріст пенсійників. Було запроваджено щорічну професійну прощу у Всесвітньому Марійському відпускну місці – Зарваницькому духовному центрі.

Неможливо залишити поза увагою те, що до структури органів Пенсійного фонду України в Тернопільській області належали: Головне управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області; 17 управлінь Пенсійного фонду України в районах і управління Пенсійного фонду України в м. Тернополі.

З квітня 2015 року обов'язки начальника Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області виконувала Алла Якубовська, яка зараз обіймає посаду першого заступника начальника Головного управління. Основний акцент ставився на покращенні якості обслуговування громадян, співпраці з соціальними партнерами з питань росту заробітної плати, легалізації трудових відносин, погашення заборгованості платників.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2015 року № 1055 “Деякі питання функціонування територіальних органів Пенсійного фонду України” відбулася зміна структури органів Фонду в Тернопільській області. З 29 березня 2016 року в області функціонувало шість новостворених об'єднаних управлінь, що утворилися шляхом злиття, та 5 управлінь в районах.

У лютому 2016 року начальником управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області призначений Ігор Москалик.

На виконання постанови Кабінету Міністрів України від 21 грудня 2016 року № 988 “Деякі питання функціонування територіальних органів Пенсійного фонду України” продовжується реорганізація структури органів Пенсійного фонду України в Тернопільській області. В результаті нині в області працює 8 об'єднаних управлінь, а саме: Бережанське, Бучацьке, Козівське, Кременецьке, Лановецьке, Тербовлянське, Тернопільське та Чортківське.

Слід відзначити, що працівники Пенсійного фонду Тернопільщини з оптимізмом дивляться у майбутнє щодо перспектив розвитку пенсійного законодавства, покращення законодавства матеріально-технічної бази органів Фонду в області, створення сприятливих умов праці та відпочинку персоналу. Персонал основним пріоритетним розвитком ставить за мету не лише зберегти, але й збільшити свої здобутки. А дані пріоритетні вектори базуються на головних

цінностях системи – висококваліфікованих кадрах, які ставлять за мету успішну реалізацію соціальної політики держави.

В сучасних умовах Пенсійний фонд України в Тернопільській області виплачує пенсії, передбачені чинним законодавством надбавки та державні допомоги більше ніж 290 тисячам жителів області, забезпечуючи їхнє конституційне право на певний рівень матеріального добробуту.

## **2.2 Аналіз дохідної та витратної частини бюджету Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області**

На основі проведених досліджень встановлено, що за 2019 р. до бюджету Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області джерел фінансування становило 3414,1 млн. грн. Слід відзначити, що у структурі загального обсягу доходів Головного управління власні надходження становили 13,8 млн. грн. Неможливо залишити поза увагою те, що з Державного бюджету надійшло коштів на суму 1815,9 млн. грн., а питома вага складає 53,2 % із загальної структури. Встановлено, що надходження коштів щодо перерозподілу склало 1542,4 млн. грн. або 45,2% від загальних надходжень. З початку року 2019 р. загальна сума видатків становила 3411,5 млн. грн.

Відзначено, що основною складовою витраткової частини бюджету Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області є видатки на пенсійні виплати і становили – 3361,7 млн. грн. або 98,5 % загальних видатків бюджету, а також в тому числі виплата пенсій військовослужбовцям – 169,6 млн. грн. Щодо оцінки видатків на виплату пенсій за рахунок власних надходжень – 2179,9 млн. грн. Слід звернути увагу на те, що видатки за рахунок коштів Державного бюджету України становили 1181,7 млн. грн.

Продовжуючи логіку нашого дослідження, нами обґрунтовано аналізування дохідної частини бюджету Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області та основні результати сформовано у табл. 2.1.

Таблиця 2.1 – Аналіз дохідної частини бюджету Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області за 2017-2019 рр. (млн. грн.)

Показники	2017 рік	2018 рік	2019 рік	Відхилення			
				2018 / 2017 рр.		2019 / 2018 рр.	
				+/-	%	+/-	%
1	2	3	4	5	6	7	8
Залишок власних коштів на початок року	20224,1	21123,2	22374,1	899,1	4,44	1250,9	5,9
власні доходи, усього: в т.ч.	25648,2	26324,5	27725,4	67,3	2,64	1400,9	5,3
- кошти від підприємств на покриття фактичних витрат на виплату та доставку пенсій, призначених особам, які працювали на роботах за списком № 1	3871,5	3905,1	4107,1	33,6	0,87	202,0	5,2
- кошти від підприємств на покриття фактичних витрат на виплату та доставку пенсій, призначених особам, які працювали на роботах за списком № 2	17543,5	18843,1	19947,1	1299,6	7,4	1104	5,8
- кошти, сплачені банками за користування тимчасово вільними коштами Пенсійного фонду України, та інші власні доходи	2081,3	2173,2	2394,4	91,9	4,4	221,2	10,2
- кошти на виплату пенсій іноземним пенсіонерам, які проживають на території України	1058,1	1162,2	1276,8	104,1	9,8	114,6	9,9
Усього власних доходів з урахуванням залишку	48321,2	49743,5	50099,5	1422,3	2,9	356	0,7

продовження табл. 2.1

кошти Державного бюджету України на фінансове забезпечення виплати пенсій, надбавок і підвищень до пенсій, у тому числі:	3137652,3	3285315,5	3496695,6	111085,2	4,2	67441,8	2,5
на пенсійне забезпечення військовослужбовців	2643257,5	2754342,7	2821784,5	111085,2	4,2	67441,8	2,5
сплата єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	658432,5	662433,2	674911,1	400,7	0,6	12477,9	1,9
Усього доходів	3364325,2	3478267,5	3546795,1	113942,3	3,4	68527,6	2,0

На основі проведених досліджень нами встановлено, що за аналізований період 2017-2019 рр. спостерігається незначне зростання дохідної частини бюджету Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області. Слід відзначити, що у 2019 р. власні доходи становили 27725,4 млн.грн., що на 1400,9 млн.грн. або на 5,3 % більше порівняно з 2018 р. Щодо оцінки пенсійного забезпечення військовослужбовців то відзначено, що у 2017 р. становило – 2643257,5 млн.грн., 2018 р. – 2754342,7 млн.грн., а у 2019 р. 2821784,5 млн.грн., що на 67441,8 млн.грн. більше або 2,5 %. Оцінюючи сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, також тенденція зростання на 68527,6 млн.грн. та становили 111085,2 млн.грн. у 2019 р. Щодо загальної структури дохідної частину Головного управління встановлено у 2017 р. 3364325,2 млн.грн., у 2018 р. – 3478267,5 млн.грн., у 2019 р. – 3546795,1 млн.грн., що на 68527,6 млн.грн. більше (2 %).

Для більш наочного зображення досліджень нами сформовано відповідну тенденцію зростання та подано у вигляді рис. 2.1.

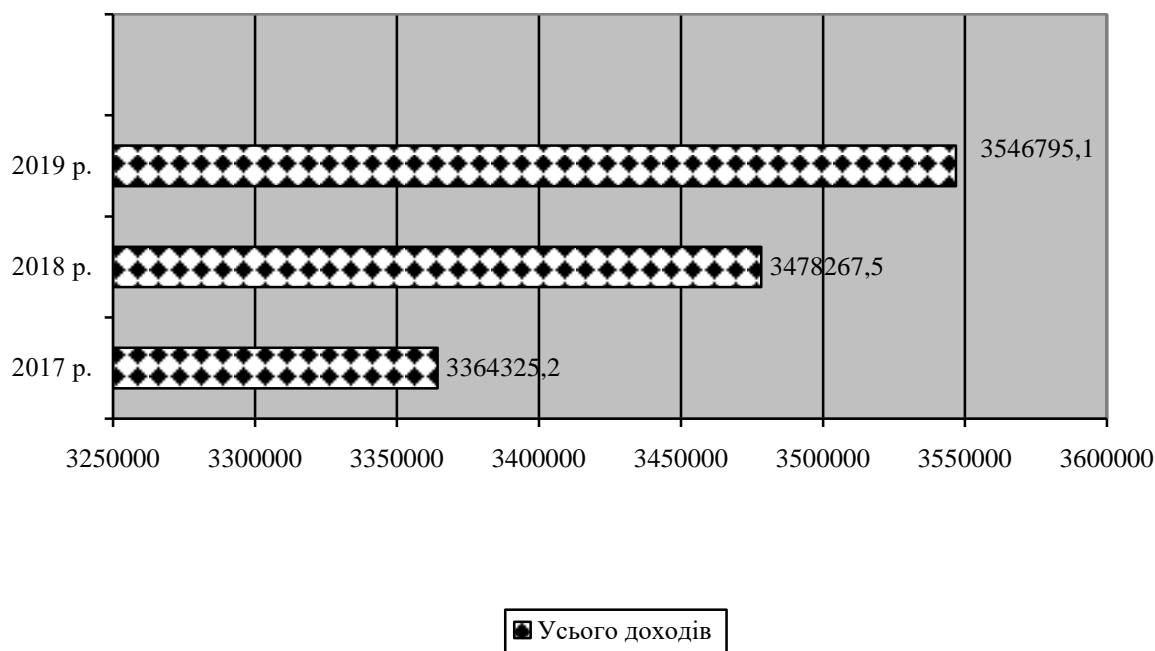


Рисунок 2.1 – Динаміка дохідної частини бюджету Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області за 2017-2019 рр. (млн. грн.)

На основі проведених досліджень нами проведено дослідження витратної частини Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області та результати подано у табл. 2.2.

Згідно даної табл. 2.2 слід відзначити, що видатки на пенсійне забезпечення осіб становило у 2017 р. 3954327,5 млн.грн., у 2018 р. – 4050071,2 млн.грн., у 2019 р. – 4128728,3 млн.грн., що на 78657,1 млн.грн. більше (2 %). Що стосується виплат пенсій, призначених згідно з іншими законодавчими актами у 2019 р. становило 85353,4 млн.грн. або на 1137,9 млн.грн. більше.

На основі проведених досліджень нами проведено дослідження витратної частини Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області та результати подано у табл. 2.2.

На основі проведених досліджень нами встановлено, що за аналізований період 2017-2019 рр. спостерігається незначне зростання дохідної частини бюджету Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області.

Таблиця 2.2 – Аналіз витратної частини бюджету Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області ОТГ за 2017-2019 рр. (млн. грн.)

Показники	2017 рік	2018 рік	2019 рік	Відхилення			
				2018 / 2017 рр.		2019 / 2018 рр.	
				+/-	%	+/-	%
Видатки: за рахунок власних доходів, усього	4287613,4	4356721,3	4425083,8	69107,9	1,6	68362,5	1,5
<i>у тому числі на:</i>							
- пенсійне забезпечення осіб	3954327,5	4050071,2	4128728,3	95743,7	2,4	78657,1	1,9
- виплату пенсій, призначених згідно з іншими законодавчими актами	83432,2	84215,5	85353,4	783,3	0,9	1137,9	1,4
- пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу	67008,3	68543,2	69618,6	1534,9	2,3	1075,4	1,6
- виплату щомісячної цільової грошової допомоги на прожиття	1100,9	1251,8	1353,6	150,9	13,7	101,8	8,1
- пенсійне забезпечення осіб, які проживають за кордоном, та іноземних пенсіонерів	1009,5	1100,3	1276,8	90,8	8,9	176,5	16,1
- розрахунково-касове обслуговування і плату за підкріплення готівкою виплати пенсії та грошової допомоги	1873,3	1900,5	2085,0	27,2	1,5	184,5	9,7
- фінансування адміністративних витрат, в тому числі:	115433,2	125487,3	136668,1	10054,1	8,7	11180,8	8,9
на оплату послуг з виплати та доставки пенсій	30854,5	31691,2	32599,4	836,7	2,7	908,2	2,9
за рахунок коштів Державного бюджету України на фінансове забезпечення виплати пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за пенсійними програмами	2234700,5	2378003,2	2463037,2	143302,7	6,4	85034,0	3,6
<b>УСЬОГО ВИДАТКІВ</b>	<b>6643115,3</b>	<b>6773435,1</b>	<b>6888121,0</b>	<b>130019,8</b>	<b>1,9</b>	<b>114685,9</b>	<b>1,7</b>

Аналогічна тенденція зростання пенсійного забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу у 2018 р. становило 68543,2 млн.грн., а у 2019 р. 69618,6 млн.грн. або на 1,6 % більше. Неможливо залишити поза увагою те, що виплати щомісячної цільової грошової допомоги на прожиття зросли на 101,8 млн.грн. і становили у 2019 р. 150,9 млн.грн. Дані результати досліджень сформовано на наступному рис. 2.2.

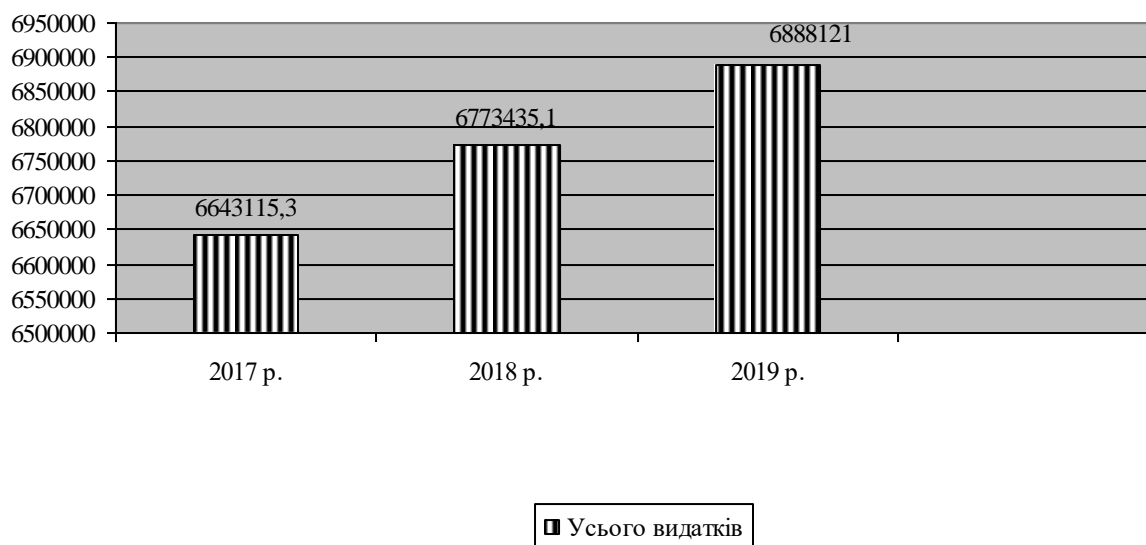


Рисунок 2.2 – Динаміка витратної частини бюджету Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області за 2017-2019 рр. (млн. грн.)

Щодо оцінки діяльності Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області варто відзначити динаміку боргу по страхових внесках економічно-активних платників станом на 2017-2019 рр. Так сума боргу у 2017 р. становила 19342,8 млн. грн. в тому числі дієвий борг – 3547 млн.грн. (у % до загального боргу 18,3%); 2018 р. – 19115,1 млн. грн., дієвий борг – 3389,0 млн. грн. (17,7 %); 2019 р. – 19053,3 млн. грн., дієвий борг 3330,3 млн. грн. (17,5 %), що в загальній структурі можна оцінити незначну тенденцію зниження (рис. 2.3).



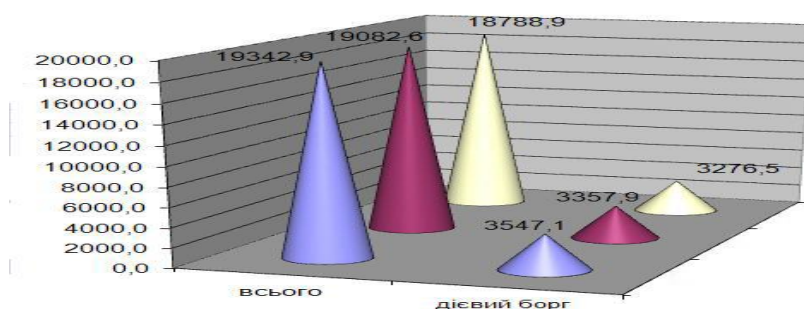


Рисунок 2.3 – Динаміка боргу по страхових внесках економічно-активних платників Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області за 2017-2019 рр. (млн. грн.)

Отже, прорезюмавши вище описане, встановлено, що за аналізований період 2017-2019 рр. спостерігається незначне зростання дохідної частини бюджету Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області, що свідчить про позитивну динаміку функціонування даного досліджуваного підрозділу.

### **2.3 Оцінка стану виплат пенсійного забезпечення досліджуваного управління Пенсійного фонду**

Досліджуючи дану наукову проблематику нами встановлено, що на динаміки регіонального розподілу виплати пенсій Пенсійного фонду України за 2019 р. Тернопільська область займає одні із найнищих показників країни та становили в контексті середньомісячного розміру призначення пенсійної виплати 1930,55 млн. грн., а найвищі витрати пенсійного забезпечення у Дніпропетровській області 2853,34 млн. грн., а також м. Київ 3332,28 млн. грн. Дані результати продемонстровано на рис. 2.4.

### СЕРЕДНІЙ РОЗМІР ПРИЗНАЧЕНОЇ ПЕНСІЙНОЇ ВИПЛАТИ

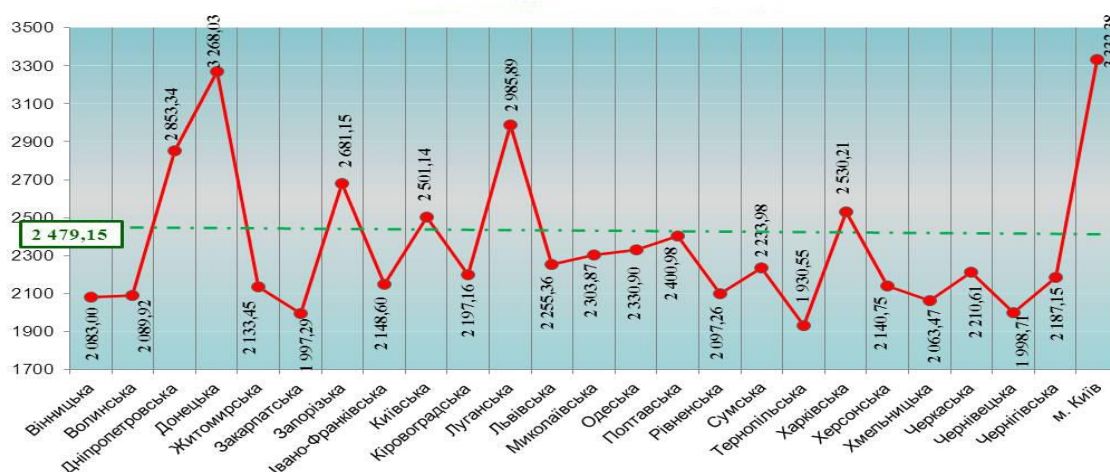


Рисунок 2.4 – Динаміка регіонального розподілу виплати пенсій Пенсійного фонду України за 2019 р. (млн. грн.)

Продовжуючи логіку нашого дослідження, нами сформовано загальну структуру розподілу розміру пенсійних виплат. Аналізуючи дані показники, нами обґрунтовано, що найбільша квота виплат та Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області становлять в розмірі від 1500 до 2000 грн. (33,7%), а найменша – понад 10000 грн. (1%). З метою більш детальної характеристики результати представлено на наступному рис. 2.5.

*Питома вага пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій у загальній їх чисельності*

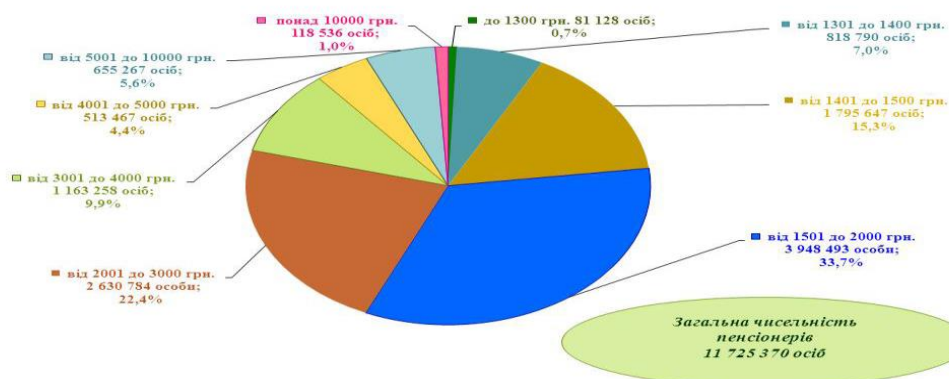


Рисунок 2.5 – Структурний аналіз виплати пенсій Пенсійного фонду України за 2019 р. (млн. грн.)

Щодо аналізування даної наукової проблематики, неможливо залишити поза увагою той факт, що формування структури розподілу пенсіонерів по видах та розмірах призначених пенсій найбільша частка займають пенсійні виплати за віком, а найменший показник виплат – довічне грошове утримання суддів. Слід відзначити, що Головним управлінням Пенсійного фонду України в Тернопільській області забезпечувалося своєчасну та в повному обсязі фінансування пенсійних виплат у законодавчо встановленими терміни більше 289,2 тис. пенсіонерів, в т.ч. 8,0 тис. пенсіонерів силових структур міністерств та відомств (рис. 2.6).

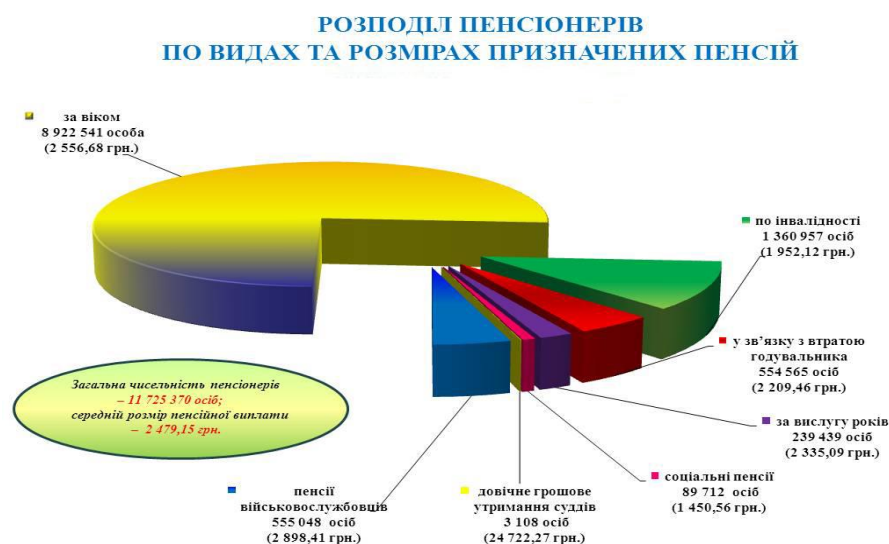


Рисунок 2.6 – Динаміка регіонального розподілу виплати пенсій Пенсійного фонду України за 2019 рр. (млн. грн.)

Аналізуючи динаміку росту боргу на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області 2018-2019 рр. варто зауважити, що у 2018 р. даний борг становив 19342,9 млн. грн. у 2019 р. 18788,9 млн. грн. тобто на 554,00 млн. грн. менше порівняно з попереднім періодом. Дані результати досліджень сформовано у табл. 2.3 та рис. 2.7.

Таблиця 2.3 – Загальна структура боргу на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області за 2018-2019 рр. (млн. грн.)

Показник	2018 р.	2019 р.	Відхилення (+/-)
Сільське господарство	8346,5	8191,8	-554,00
бюджет	21,1	21,1	-154,70
промисловість	22,3	22,3	0,00
інші	10953,0	10553,7	0,00
Всього	19342,9	18788,9	-399,30

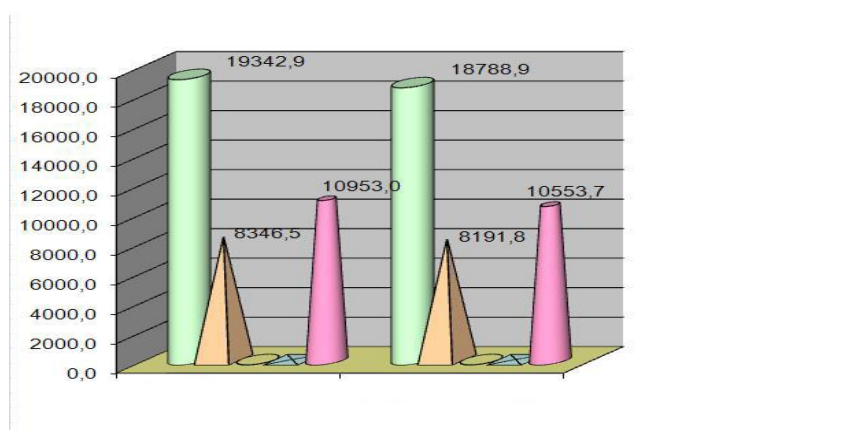


Рисунок 2.7 – Оцінка боргу на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області за 2018-2019 рр. (млн. грн.)

На основі проведених досліджень відзначено щодо виплат, то варто зауважити, що здійснюється через перелік зазначених установ банків, уповноважених обслуговувати поточні рахунки пенсіонерів та одержувачів допомоги, проте основна частина виплат здійснюється через 17 основних банківських установ. Досліджено, що за 2019 року через банківські установи виплачено пенсій на суму 1524,7 млн.грн. Основна частка пенсіонерів обслуговується через ПАТ КБ “Приватбанк” – 73412 осіб, ПАТ “Державний ощадбанк” – 35409 осіб, ПАТ “Райвайзен Банк Аваль” – 10612 осіб та інші 6115 осіб (рис. 2.8, табл. 2.4).

### Розподіл виплати пенсій через банківські установи

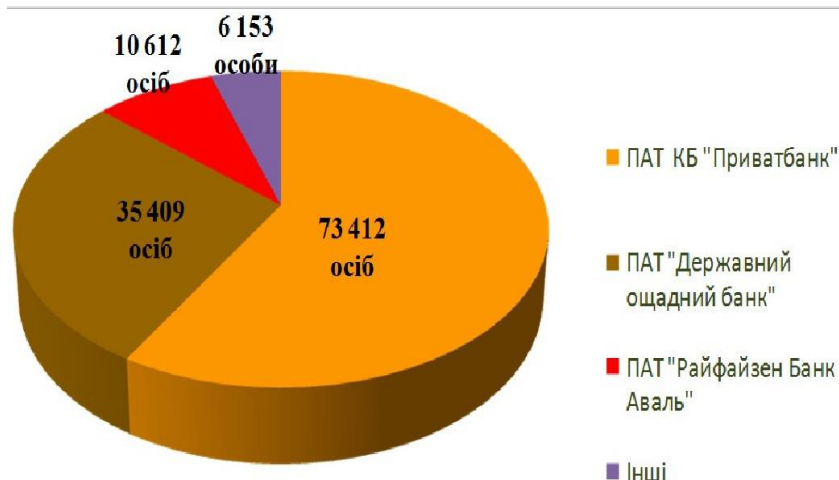


Рисунок 2.8 – Структура розподілу виплати пенсій через банківські установи Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області за 2019 рр. (млн. грн.)

### Отримання пенсій через вкладні рахунки в установах банків

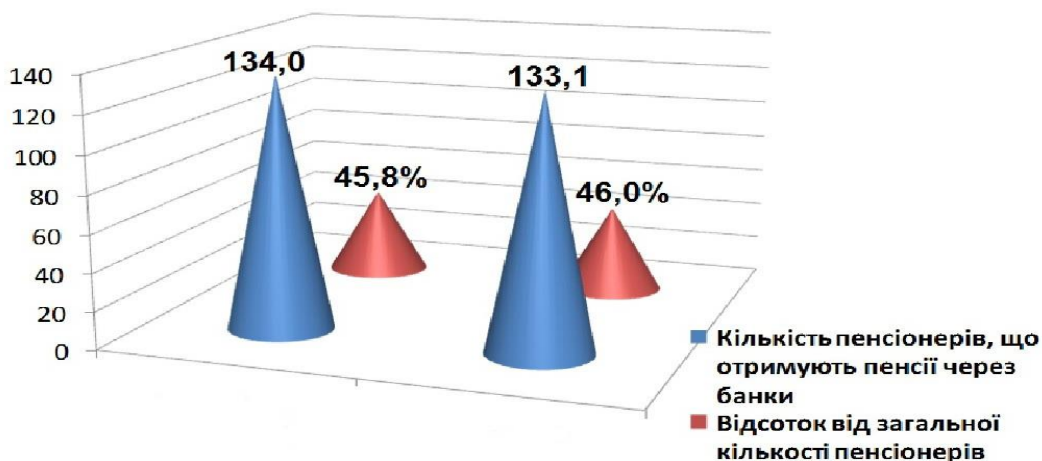


Рисунок 2.9 – Динаміка отримання пенсій через вкладні рахунки в банківських установах Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області за 2018-2019 рр. (млн. грн.)

Таблиця 2.4 – Перелік банківських установ, через які здійснюються виплати пенсій, грошової допомоги Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області

1.	ПАТ “КРИСТАЛБАНК”
2.	ПАТ “Комерційний Індустріальний Банк”
3.	ПАТ “Перший Український Міжнародний банк”
4.	ПАТ “Банк Альянс”
5.	ПАТ “КРЕДОБАНК”
6.	ПАТ “Полтава-Банк”
7.	ПАТ “РАДАБАНК”
8.	ПАТ “БАНК ВОСТОК”
9.	АТ КБ “АКОРДБАНК”
10.	АБ “Укргазбанк”
11.	АТ “Укрсиббанк”
12.	АТ АБ “ПІВДЕННИЙ”
13.	АТ “ПРЕУС БАНК МКБ”
14.	АТ “ОТП Банк”
15.	АТ “ЮНЕКС БАНК”
16.	АТ АКБ “Львів”
17.	АТ “МТБ БАНК”
18.	АТ “КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК”
19.	АТ “АЛЬФА-БАНК”
20.	АТ “ІНДУСТРІАЛБАНК”
21.	АТ СХІДНО – УКРАЇНСЬКИЙ БАНК “ГРАНТ”
22.	АТ “МОТОР-БАНК”
23.	АТ ” Ідея Банк”
24.	АТ “УНІВЕРСАЛ БАНК”
25.	АТ КБ “ПРИВАТБАНК”
26.	АТ “Райффайзен Банк Аваль”
27.	АТ “Державний експортно-імпортний банк України”
28.	АТ “Ощадбанк”
29.	АТ ” МетаБанк”
30.	АТ “ТАСКОМБАНК”
31.	АТ “Міжнародний інвестиційний банк”
32.	АТ “БАНК СІЧ”
33.	АТ “УКРАЇНСЬКИЙ БУДІВЕЛЬНО-ІНВЕСТИЦІЙНИЙ БАНК”
34.	АТ “КЛІРИНГОВИЙ ДІМ”
35.	АТ “ПРАВЕКС БАНК”
36.	АТ “АКЦЕНТ- БАНК”
37.	АТ Полікомбанк”
38.	АТ “КБ “ГОБУС”
39.	АТ “Банк Кредит Дніпро”
40.	АТ “МЕГАБАНК”
41.	АТ “БАНК ФОРВАРД”
42.	АТ “ПроКредит Банк”
43.	АТ “АКБ”КОНКОРД”

Прорезюмувавши вище описане, слід відзначити, що позитивними результатами Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області щодо покращення пенсійного забезпечення має стати досягнення таких векторів розвитку: забезпечення фінансової стабільності у сфері пенсійного страхування; зменшення кількості пільговиків; підвищення рівня життя пенсіонерів та впевненості у соціальному забезпеченні; зменшення пенсійного навантаження роботодавців; створення ефективної системи управління пенсійними грошовими потоками; стимулювання громадян до заощаджень на старість; встановлення дієвої законодавчої доктрини.

Встановлено, що введення в дію з 1 січня 2004 року Закону України “Про загально-обов’язкове державне пенсійне страхування” внесло принципово нові підходи у пенсійне забезпечення людей – призначення пенсій почало залежати від легального заробітку та страхового стажу.

Слід відзначити, що на основі реорганізації структури органів Пенсійного фонду України в Тернопільській області функціонує 8 об’єднаних управлінь: Бережанське, Буцацьке, Козівське, Кременецьке, Лановецьке, Тербовлянське, Тернопільське та Чортківське.

Головне управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області виплачує пенсії, передбачені чинним законодавством надбавки та державні допомоги більше ніж 290 тисячам жителів області, забезпечуючи їхнє конституційне право на певний рівень матеріального добробуту.

Встановлено щодо загальної структури дохідної частини Головного управління у 2017 р. 3364325,2 млн.грн., у 2018 р. – 3478267,5 млн.грн., у 2019 р. – 3546795,1 млн.грн., що на 68527,6 млн.грн. більше (2 %). Відзначено, що видатки на пенсійне забезпечення осіб становили у 2017 р. 3954327,5 млн.грн., у 2018 р. – 4050071,2 млн.грн., у 2019 р. – 4128728,3 млн.грн., що на 78657,1 млн.грн. більше (2 %). Що стосується виплат пенсій військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу у 2018 р. становило 68543,2 млн.грн., а у 2019 р. 69618,6 млн.грн. або на 1,6 % більше.

Щодо динаміки боргу по страхових внесках економічно-активних платників станом на 2017-2019 рр. встановлено, що сума боргу у 2017 р. становила 19342,8 млн. грн. в тому числі дієвий борг – 3547 млн.грн. (у % до загального боргу 18,3%); 2018 р. – 19115,1 млн. грн., дієвий борг – 3389,0 млн. грн. (17,7 %); 2019 р. – 19053,3 млн. грн., дієвий борг 3330,3 млн. грн. (17,5 %), що в загальній структурі можна оцінити незначну тенденцію зниження.

Аналізуючи динаміку росту боргу на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування у 2018 р. даний борг становив 19342,9 млн. грн. у 2019 р. 18788,9 млн. грн. тобто на 554,00 млн.грн. менше порівняно з попереднім періодом. Досліджено, що за 2019 року через банківські установи виплачено пенсій на суму 1524,7 млн.грн. Основна частка пенсіонерів обслуговується через ПАТ КБ “Приватбанк” – 73412 осіб, ПАТ “Державний ощадбанк” – 35409 осіб, ПАТ “Райвайзен Банк Аваль” – 10612 осіб та інші 6115 осіб.



## РОЗДІЛ 3

### ОСНОВНІ НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ В ТЕРНОПІЛЬСЬКІЙ ОБЛАСТІ

#### **3.1 Формування стратегії розвитку та інституційна матриця пенсійної системи**

Модернізація пенсійної системи неможлива без взаємодії з іншими інститутами. Сукупність інститутів утворює інституціональну матрицю, яка визначає рівномірність розвитку суспільства. Вважаємо, що для більш комплексного охоплення різних аспектів формування пенсійної системи доцільно побудувати певну матрицю. Агрегованою формою інституціонального наповнення пенсійної системи є така інституціональна матриця, яка, в свою чергу, вбудована в систему суспільних відносин і є невіддільною від них. У контексті інституціональної теорії матриця розвитку пенсійної системи, на нашу думку, може бути представлена у вигляді, наведеному у табл. 3.1.

Слід відзначити, що збалансування складових елементів стратегії Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області закінчується створенням інституціональної рівноваги, станом, коли немає необхідності змінювати новостворені формальні правила, що має істотне значення для забезпечення виконання встановлених правил і створює умови для їх функціонування. Якщо стратегічне управління пенсійною системою здійснюється за допомогою формальних правил, спрямованих на забезпечення досягнення заданих стійких станів, режимів функціонування і розвитку, то настройка такого управління, проводиться шляхом моделювання уявлення деякого реального процесу або концепції.

Основною метою діяльності пенсійної системи є забезпечення надійних і достатніх пенсійних виплат при одночасній реалізації програм підвищення

добробуту населення. Така система повинна відповідати наступним вимогам: достатньою; прийнятною по рівню витрат; стійкою; надійною.

Таблиця 3.1 – Проектна інституціональна матриця пенсійної системи Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області

Інституційні компоненти			Форма прояву	Нормативи розвитку	Критерії оцінки	Механізм контролю
Інститути	Формальні	<b>Інститути-правила</b>	Закони, нормативні акти	Прожитковий мінімум. Коефіцієнт заміщення	Мінімальний розмір пенсій. Розмір пенсії за видами. Рівень матеріальної допомоги, утримання	Адміністративна та кримінальна відповідальність
		<b>Інститути-установи:</b> - Світові; - Політико-адміністративні; - Права; - Економічні; - Громадянського суспільства; - Демографічні; - Соціального розвитку	Законодавче оформлення базових і компенсаторних інститутів конкретного історичного періоду			
	Неформальні	<b>Інститути-правила</b>	Інститут довіри населення Звички, традиції, стереотип поведінки, табу		Підвищення статусу пенсіонерів	Соціальна відповідальність (остракізм, втрата репутації)
<b>Спонтанні інституційні рамки</b>		Індивіди діють за угодами або за інтуїцією	Репутація, сімейні відносини, професійна етика			
Інституційні елементи пенсійної системи			Розподільний, накопичувальний, недержавний			
Інституційні чинники пенсійної системи			Темпи зростання економіки, рівень і якість життя пенсіонерів, динаміка кількості платників внесків та одержувачів пенсії, ризики підприємницької діяльності, інвестиційна політика, створення нових робочих місць, стимулювання родинних форм підтримки, зайнятості та збільшення доходів громадян, самозайнятості і самозабезпечення, платоспроможність населення			

Стратегічний вектор розвитку пенсійної системи на законодавчому рівні має бути визначеним як впровадження страхових принципів у функціонуванні пенсійної системи і становленні повноцінного пенсійного страхування. Вибір кращої моделі пенсійної системи Головного управління Пенсійного фонду

України в Тернопільській області має бути заснована на ідеї багатокomпонентних інститутів пенсійного забезпечення, яка дозволить розподілити ризики між інститутами пенсійної системи і її суб'єктами, доповнити функції і сфери захисту, пов'язати джерела виникнення ризиків з фінансовим забезпеченням (рис. 3.2).

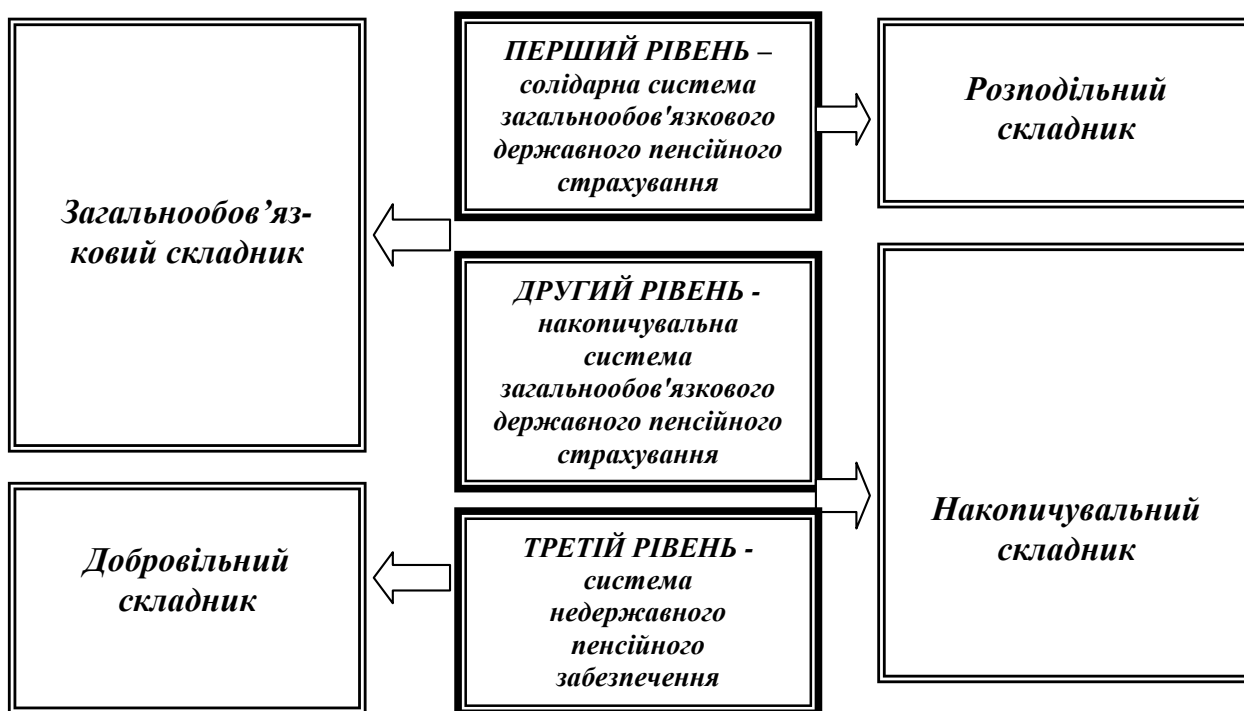


Рисунок 3.2 – Проектна структура пенсійної системи Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області

Слід відзначити, що в сучасних умовах впровадження багатоукладної багатокomпонентної пенсійної системи, яка передбачає ті чи інші об'єднання п'яти основних елементів: “нульова складова”; “перша складова”; обов'язкова “друга складова”; добровільна “третя складова”; неформальні сімейні або міжпоколінні джерела фінансової та нефінансової допомоги особам похилого віку. Встановлено, що п'ятикомпонентна структура пенсійної системи має більшу гнучкість і чітко орієнтована на основні цільові групи населення, краще пристосована для вирішення завдань пенсійного забезпечення, найважливішими з яких є скорочення бідності і вирівнювання доходів, а також нейтралізації

економічних, політичних і демографічних ризиків, з якими стикається будь-яка пенсійна система.

Випереджаюче (накопичувальне) фінансування доцільне і в рамках цієї системи, але більш чітко виявляються обмежені в деяких обставинах можливості фінансування. На нашу думку можливі варіанти реформи пенсійної системи багато в чому визначаються такими факторами, як успадкована від минулого пенсійна система, а також економічні, інституційні, фінансові і політичні умови країни. Пенсійна система формується з урахуванням специфіки економічного, соціального і культурного розвитку країни.

Зараз виявляється глибока зацікавленість до здійснення вироблених інноваційних підходів розробки, реалізації, підтримки пенсійних реформ. Такі інноваційні підходи включають наступне:

- введення нефінансових систем з встановленим розміром внесків (умовно-накопичувальних систем) як перспективний крок;
- створення інформаційно-розрахункових центрів з метою скорочення транзакційних витрат за накопичувальними компонентами пенсійної системи;
- перетворення системи вихідної допомоги в єдині накопичувальні рахунки для виплат допомоги по безробіттю та пенсійному забезпеченню.

В концептуальному аспекті результатом реформи пенсійної системи має стати така система, яка б відповідала основним параметрам пенсійних систем розвинених країн ЄС. Вона має:

- по-перше, поєднувати ефективність і економічну самодостатність з соціальною орієнтованістю;
  - по-друге, раціонально поєднувати розподільні і накопичувальні елементи.
- При цьому розподільний рівень системи повинен істотно покращитися, щоб упорядкувати і збільшити виплати тим громадянам (соціально незахищеним, малозабезпеченим), які не змогли протягом трудового життя забезпечити собі пенсію в рамках додаткового професійного або індивідуального пенсійного забезпечення;

– по-третє, сформувати відповідальне і мотивоване ставлення більшості громадян до своїх пенсійних заощаджень як до форми турботи про своє майбутнє. Причому держава тут має відігравати головну роль, заохочуючи і стимулюючи таке ставлення. Це можливо (як показує досвід зарубіжних країн) шляхом розробки законодавчих актів, які підтримують розширення інвестиційного потенціалу в країні, що сприятиме створенню привабливого інвестиційного клімату і в перспективі – поступового поліпшення пенсійного забезпечення.

На наш погляд доцільно використовувати нові підходи до визначення моменту виходу на пенсію. Основними критеріями мають бути сфера діяльності, в якій працює майбутній пенсіонер, і його біологічний вік, визначення якого сьогодні не викликає ніяких складнощів. Для людини наукової праці 60 років це далеко не показник його нездатності продовжувати свою трудову діяльність, а для людини, що працює в шахті під землею, пенсійний вік, очевидно, повинен наступати і в більш ранньому віці.

Крім того, необхідна розробка і здійснення державної програми формування нових інститутів соціального захисту громадян похилого віку, таких як оцінка ризиків старості і система геріатричного страхування пенсіонерів старших вікових груп, що передбачає оплату страховиком із страхових фондів лікарських препаратів, проведення моніторингу стану здоров'я та медичного консультування.

### **3.2 Прогнозна модель розвитку пенсійного забезпечення у Тернопільській області на основі методу експоненційного згладжування**

Слід відзначити, що в сучасних умовах система пенсійного забезпечення здійснює виплату пенсій громадянам з використанням солідарної моделі пенсійного страхування. Однак, в на даному етапі розвитку вітчизняної економіки постає об'єктивна необхідність запровадження накопичувальної пенсійної системи. Зогляду на це, вважаємо за необхідне побудувати оптимальну економіко-математичну модель пенсійного забезпечення (ЕММПЗ). Звернемо увагу на аналізі переходу від солідарної пенсійної системи до накопичувальної,

виявимо чи доцільно буде проводити такий перехід найближчим часом, а також запропонуємо практичні рекомендації відносно політики запровадження накопичувальної пенсійної системи в Україні.

За основу побудови ЕММПЗ скористаємося класичною моделлю загальної рівноваги перекриваючих поколінь, у якій для надання більшої гнучкості збільшимо число періодів і знімемо обмеження на демографічну структуру населення. При цьому, вважатимемо, що система соціального забезпечення має змішаний характер, тобто не є суто солідарною чи суто накопичувальною. Такий підхід дозволяє реалістично відобразити період трудової діяльності громадянина та період його перебування на пенсії.

Слід відзначити, що життя кожного майбутнього пенсіонера будемо чітко ділити на два періоди: коли він є працездатним і період перебування на пенсії. Оскільки рішення громадян про обсяги споживання і заощаджень у кожний момент часу залежать від їх очікувань щодо доходів у майбутні моменти часу, існування певної рівноваги вимагає, аби існувала однозначна залежність між змінними в сусідні моменти часу. Варто зауважити, що розв'язок для оптимального вибору споживання і заощаджень не є лінійним і часто не може бути одержаним у вигляді явної функції від інших змінних моделі. Існують два підходи до цієї проблеми: спрощення моделі і чисельне моделювання. Однак, обидва ці підходи обмежують можливість проведення теоретичного аналізу невизначеностей. Намагаючись відмовитися від гіпотези прийнятого допущення, можна вважати, що ризик невизначеності в моделі існує у формі мультиплікативних стохастичних шоків виробничої функції.

На етапі чисельного моделювання передбачається, що економіка знаходиться в стаціонарному стані з солідарною пенсійною системою. Уряд оголошує політику переходу до пенсійної системи, яка складається з послідовності ставок відрахувань у пенсійну систему і виплат із неї. Після цього економіка розпочинає рух до нового стаціонарного стану з накопичувальною системою, в якому запас соціального капіталу відмінний від нуля. Модель задовольняє зазначені вище гіпотези. У цьому випадку виникає проблема

невизначеності рівноваги в багатоперіодній моделі, оскільки очікування громадян відносно майбутніх процентних ставок і заробітної плати не визначені.

Встановлено, що запас капіталу та період часу залежить від обсягу окремих заощаджень у певний момент часу, які, в свою чергу, залежать від очікувань громадян відносно віддачі на капітал у моменти часу. Аналогічно, рішення громадян про заощадження у майбутні моменти часу залежать від їх очікувань відносно рівня процентної ставки і заробітної плати в більш віддалені періоди часу. Передбачається, що економіка після певного моменту часу досягає стаціонарного стану. Задачею чисельного моделювання є знаходження стійкої траєкторії накопичення капіталу, яке погоджується з очікуванням громадян у моделі.

Запас капіталу в новому стаціонарному стані залежить від параметрів пенсійної системи і може бути визначеним або аналітично, або при підстановці конкретних значень параметрів у економіко-математичну модель пенсійного забезпечення. Це дозволяє сформулювати очікування майбутніх пенсіонерів у моделі та розв'язати проблему невизначеності в рівновазі. Період часу, після закінчення якого економіка досягає стаціонарного стану, може бути і повинен бути значно далі періоду часу, після якого закінчується здійснення політики переходу.

Одним із ключових аспектів у ЕММПЗ є її чутливість до періоду часу, після закінчення якого передбачається, що економіка досягає стаціонарного стану. Тривалість реформ також не є строго заданою і залежить від стійкості траєкторії переходу. З огляду на це, будемо вважати, що громадяни в ЕММПЗ живуть протягом 15 періодів, що відповідає вікові 20-65 років. Тобто, кожні три роки життя громадянина поєднуються в один період життя в моделі. У моделі передбачається, що громадяни працюють протягом перших 11 періодів і знаходяться на пенсії протягом останніх 4 періодів.

На основі проведених досліджень нами встановлено прогнозну модель розвитку пенсійного забезпечення у Тернопільській області на основі методу експоненційного згладжування. Слід відзначити, що суть методу експоненційного згладжування з трендовим регулюванням полягає в розрахунку прогнозу простим

експоненційним згладжуванням, а потім у визначенні позитивного чи негативного лагу в тренді.

Формула має вид наступної рівності:

*Прогноз, що включає тренд = Новий експоненційний прогноз + Корекція тренду.*

Для корекції тренду метод передбачає використання трендової константи згладжування  $\beta$ , так само як у простій експоненційній моделі використовувалася  $\alpha$ .

Розрахунок прогнозу з регульованим трендом проводиться у три етапи.

Етап 1. Розрахунок простого експоненційного прогнозу  $\hat{y}_{n+1}$  для планового періоду за формулою:

$$\hat{y}_{n+1} = \alpha \cdot y_n + (1 - \alpha) \cdot \hat{y}_n, \quad (3.1)$$

де  $\hat{y}_{n+1}$  – прогноз на основі простого експоненційного згладжування;  $\alpha$  – константна згладжування;  $y_n$  – реальна величина спостереження досліджуваного процесу у період  $t$ ;  $\hat{y}_n$  – старе згладжене значення прогнозу на період  $t$ ;  $n$  – число спостережень.

Етап 2. Розрахунок корекції тренду з використанням рівняння:

$$T_{n+1} = (1 - \beta) \cdot T_n + \beta \cdot (\hat{y}_{n+1} - \hat{y}_n), \quad (3.2)$$

де  $T_{n+1}$  – згладжений тренд для планового періоду;  $T_n$  – згладжений тренд для попереднього періоду;  $\hat{y}_{n+1}$  – прогноз простого експоненційного згладжування для планового періоду;  $\hat{y}_n$  – прогноз для попереднього періоду;  $\beta$  – трендова константа згладжування.

Початкове значення тренду для першого періоду повинно бути закладене до початку етапу 2 (чи як припущення, чи як огляд минулих даних). Після цього розраховується тренд.



Етап 3. Розрахунок прогнозу з регульованим трендом:

$$\hat{y}_{T(n+1)} = \hat{y}_{n+1} + T_{n+1} \cdot \beta \quad (3.3)$$

Значення трендової константи згладжування  $\beta$  схоже на константу  $\alpha$  в тому, що високе  $\beta$  робить більш впливовими поточні зміни в тренді, а низьке  $\beta$  дає меншу вагу поточним трендам. Значення  $\beta$  може бути знайдене шляхом визначення тих же відхилень, що і  $\alpha$ . Просте експоненційне згладжування часто називають згладжуванням першого порядку, а згладжування з трендовим регулюванням – згладжуванням другого порядку. Слід відзначити, що було проведено прогнозування на основі експоненційного згладжування з трендовим регулюванням, трендова константа згладжування  $\beta=0,2$ . Результати представлені (рис. 3.3-3.5).

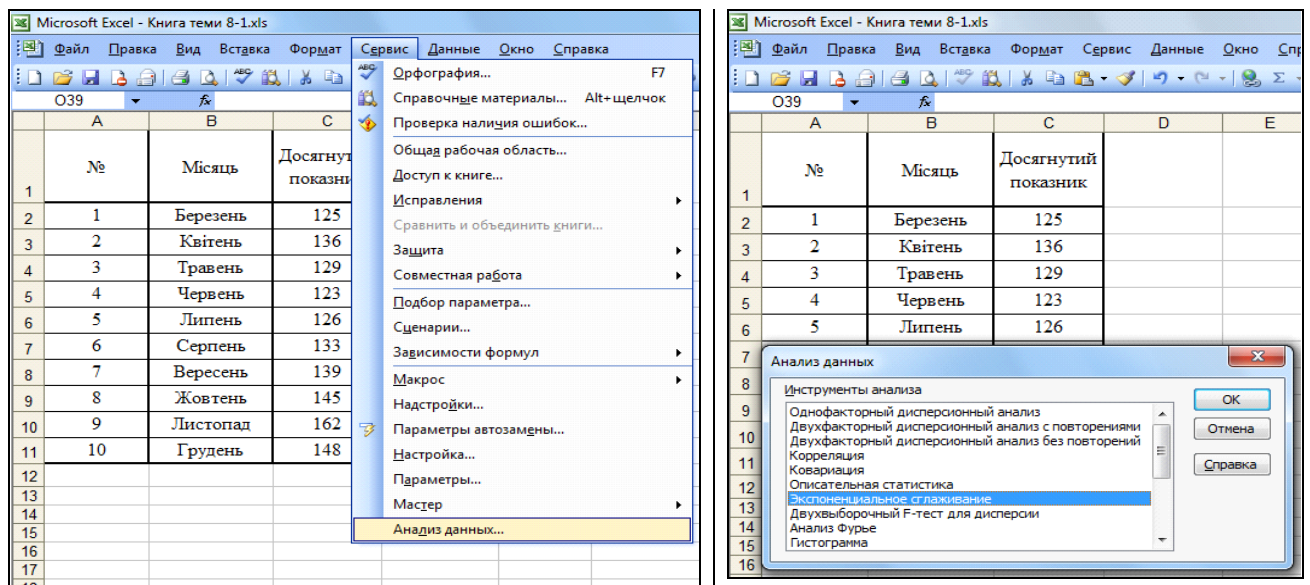


Рисунок 3.3 – Вибір інструменту аналізу “Экспоненциальное сглаживание”

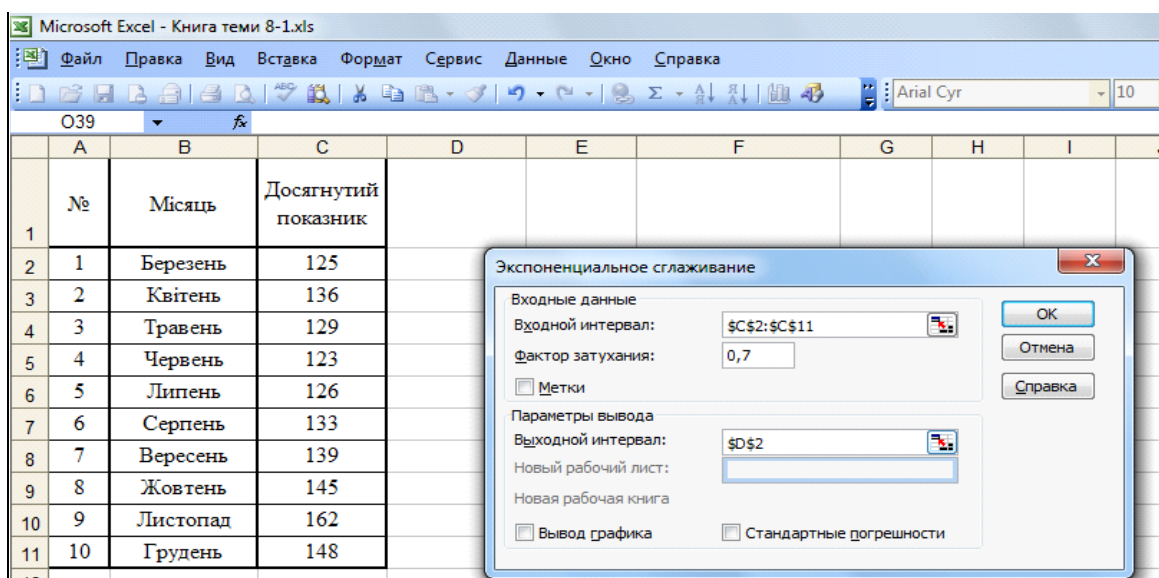


Рисунок 3.4 – Діалогове вікно “Экспоненциальное сглаживание”

	A	B	C	D	E
1	№	Місяць	Досягнутий показник	Згладжені значення в період $t$	
2	1	Березень	125	#Н/Д	
3	2	Квітень	136	125	
4	3	Травень	129	128,3	
5	4	Червень	123	128,51	
6	5	Липень	126	126,857	
7	6	Серпень	133	126,5999	
8	7	Вересень	139	128,51993	
9	8	Жовтень	145	131,663951	
10	9	Листопад	162	135,6647657	
11	10	Грудень	148	143,565336	
12	11	Січень (прогноз)		144,8957352	

Рисунок 3.5 – Результати розрахунку згладжених значень ряду

Прогноз обсягу виплати пенсій Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області в січні, розрахований на основі простого експоненційного згладжування, рівний 130,81 млн. грн. (рис. 3.5). Далі потрібно знайти корекцію тренду. Корекція тренду для березня не розраховується через відсутність попередніх звітних даних. Першим розрахунковим періодом буде квітень, для якого корекція приймається рівною нулю, для інших періодів вона визначається за формулою (3.3). Результати обчислень зведені в табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Результати розрахунку корекції тренду Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області

Місяці	Виплати пенсій, млн. грн.	Згладжені значення в період $t$ , якщо константа згладжування 0,3	Корекція тренду в період $t$
Березень	125	–	-
Квітень	126	125	0
Травень	128	128,3	$(1-0,2)*0+0,2*(128,3-125)= 0,66$
Червень	126	128,51	$(1-0,2)* 0,06+0,2*(128,51-128,3)=0,57$
Липень	130	126,857	$(1-0,2)*0,21+0,2*(126,857-128,51)=0,13$
Серпень	128	126,5999	$(1-0,2)*0,16+0,2*(126,6-126,857)=0,49$
Вересень	129	128,51993	$(1-0,2)*0,36+0,2*(128,52-126,6)=0,42$
Жовтень	132	131,663951	$(1-0,2)*0,34+0,2*(131,66-128,52)=0,97$
Листопад	133	135,6647657	$(1-0,2)*0,36+0,2*(135,66-131,66)=1,57$
Грудень	132	143,565336	$(1-0,2)*0,53+0,2*(143,57-135,66)=2,84$
Січень	Прогноз	144,8957352	$(1-0,2)*0,66+0,2*(144,90-143,57)=2,53$

Прогноз виплати пенсій в січні пенсійного фонду Тернопільської області, складений на основі експоненційного згладжування з трендовим регулюванням за формулою (3.4):

$$\hat{y}_{T(n+1)} = 144,90 + 2,53 = 147,43 \text{ млн. грн.}$$

Для практичної ілюстрації прогнозування методом експоненційного згладжування з трендовим регулювання за допомогою Microsoft Excel до таблиці з отриманим прогнозом на основі простого експоненційного згладжування (рис. 3.5) слід додати графу “Корекція тренду в період  $t$ ”. В комірку E3 слід внести 0 – прийняте для квітня значення корекції, а для наступних періодів –

обчислити цей показник за формулою 3.3. Для цього в активованій комірці E4 слід записати

$$=(1-0,2)*E3+0,2*(D4-D3)$$

і натиснути ENTER, потім скопіювати зазначену формулу в діапазон комірок E5:E12 (рис. 3.6).

Прогноз на основі експоненційного згладжування з трендовим регулюванням буде розрахований в комірці F12 за формулою

$$=D12+E12.$$

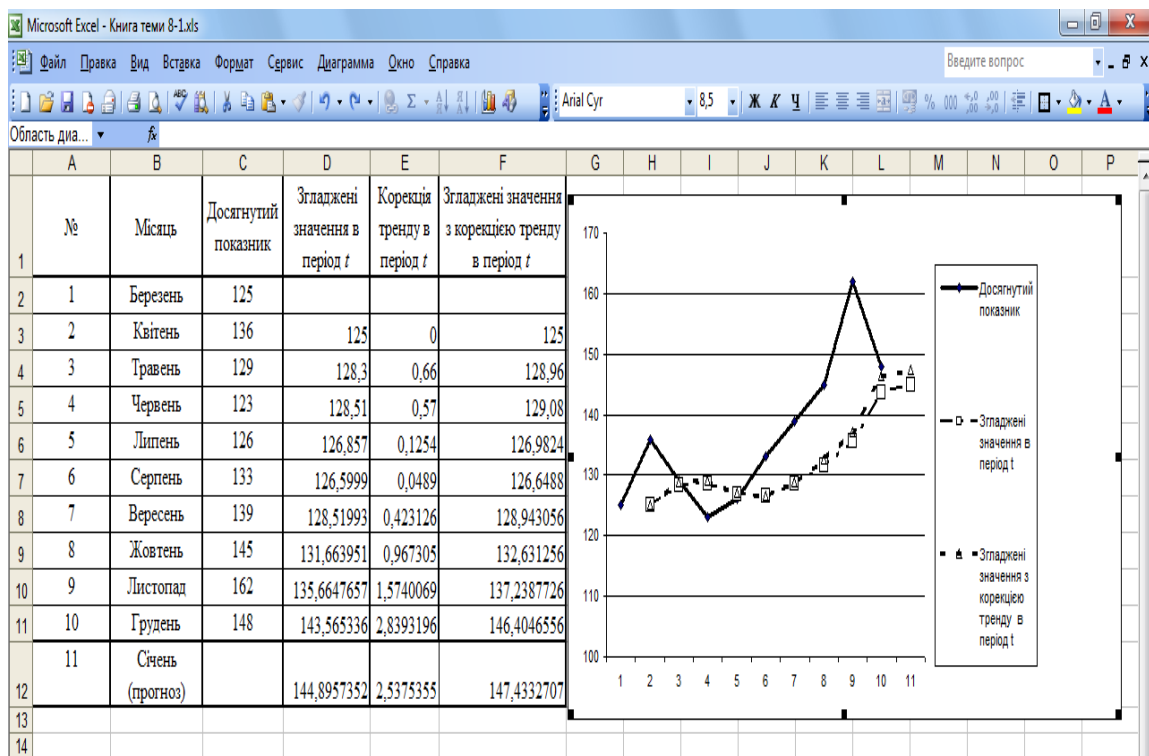


Рисунок 3.6 – Результати розрахунку згладжених значень ряду методом експоненційного згладжування з трендовим регулюванням Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області

Будемо вважати, що ставка відрахувань у пенсійну систему є ефективною, тобто враховує ухиляння від сплати податків. Ставка відрахувань у моделі

прийнята рівною 20 %. Норма заміщення в моделі встановлена на рівні 32 %. Описані значення параметрів моделі визначають стаціонарний стан економіки з солідарною пенсійною системою. Слід звернути увагу на те, що кінцева ставка відрахувань у пенсійну систему має бути встановлена на рівні 5 %, аби максимально знизити негативний вплив податків. Хоча накопичувальна пенсійна система дозволяє мати в стаціонарному стані фактично будь-яку норму заміщення, обмежимося нормою заміщення в стаціонарному стані значенням 50 %. У цьому випадку частка капіталу пенсійної системи в загальному обсязі капіталу в економіці не перевищує 14 %. Варто відзначити, що покоління працюючих громадян при накопичувальній системі зберігає рівно стільки, скільки й при солідарній системі пенсійного забезпечення, при цьому заощадження покоління літніх зменшується. Таке явище може бути пов'язане з ефектом заміщення, яке прирівнює збільшення накопичень, викликане зростанням доходу громадян. До того ж, пенсіонери при новій пенсійній системі зможуть отримувати більш високі пенсійні виплати і не матимуть потреб у значних власних заощадженнях до моменту виходу на пенсію.

### **3.3 Практика застосування програми підвищення кваліфікації працівників як вектор зміцнення безпеки досліджуваного Головного управління**

На основі проведених досліджень нами встановлено, що на вимогу до розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 липня 2011 р. № 642-р “Про підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання і протидії проявам корупції на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування” є актуальність в застосуванні проведення курсів підвищення кваліфікації працівників Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області.

Саме тому, запропоновано застосувати в практичній діяльності професійну програму підвищення кваліфікації працівників “Запобігання та виявлення корупції” досліджуваного Головного управління. Цільовою групою даної сертифікатної

програми є державні службовці категорії “Б” і “В” Пенсійного фонду України. Тип програми за змістом – загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації. Найменування партнера (виконавця) програми – громадська організація “Освітній старт”. Напрями підвищення кваліфікації, який охоплює програма – запобігання корупції та забезпечення доброчесності на робочих місцях. Загальна мета даної сертифікатної програми є закріплення правових та організаційних засад запобігання та протидії корупції, виявлення та припинення її проявів, усунення наслідків корупційних діянь, профілактики корупції Головному управлінні Пенсійного фонду України в Тернопільській області.

За результатами навчання працівники Пенсійного фонду в Тернопільській області повинні продемонструвати:

- знання: сутність державної антикорупційної політики України; нормативно-правове забезпечення щодо боротьби з корупцією в Україні; механізми запобігання і протидії корупції, зловживань в держслужбовців; відповідальність за корупційні або пов’язані з корупцією правопорушення та усунення їх наслідків; етичні засади діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування; шляхи запобігання й врегулювання конфлікту інтересів.

- уміння: організувати заходи щодо недопущення виникнення корупції в ході професійної діяльності, виявлення фактів корупційних діянь, усунення наслідків правопорушень, пов’язаних з корупцією; організувати та здійснювати контроль за дотриманням антикорупційного законодавства; налагоджувати зв’язки з громадськістю та засобами масової інформації.

- навички: здійснювати ефективну комунікацію щодо заходів запобігання та протидії корупції; навички заповнення чи подання декларації; ідентифікувати та реагувати на настання потенційного конфлікту інтересів.

Слід звернути увагу на те, що навчання для працівників Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області здійснюватиметься у формі семінару, який включає лекції, тренінгові заняття, практичну роботу, дебати, групове вирішення завдання, ділову гру, розв’язання ситуативного завдання, його аналіз та кероване обговорення (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 – Структура програми Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області

Тематика	Кількість годин				
	загальна кількість годин/ кредитів ЄКТС	у тому числі:			
		аудиторні заняття	дистанційні заняття	навчальні візити	самостійна робота
Тема 1. “Законодавство у сфері запобігання та протидії корупції в Україні”	2	2			
Тема 2. “Запобігання та протидія корупції: шлях до доброчесності”	3	2			1
Тема 3. “Оцінка корупційних ризиків у діяльності органу влади, причини, що їх породжують та умови, що їм сприяють”	2	2			
Тема 4. “Спецперевірка як фактор якісного відбору кандидатів на публічну службу”	3	2			1
Лекція 5. “Відповідальність з вчинення корупційного правопорушення: поняття та види”	2	2			
Тема 6. “Нормативно-правове забезпечення декларування в Україні. Форма та структура декларації осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування”	3	2			1
Тема 7. “Електронне декларування та особливості заповнення декларацій”	2	2			
Тема 8. “Конфлікти інтересів на державній службі: етичні аспекти”	2	1			1
Підсумковий контроль результатів навчання	1	1			
Загальна кількість годин/кредитів ЄКТС	20/0,67	16			4

Звертаємо увагу на те, що відділ кадрів визначає згідно вищеописаного розпорядження про необхідність підвищення кваліфікації працівників “Запобігання та виявлення корупції” досліджуваного Головного управління. Згідно наступної табл. 3.4 встановлено перелік працівників для проходження даної сертифікатної програми (43 осіб), а також прогнозовані витрати. Досліджено, що вартість даної сертифікатної програми становить 2350,00 грн. за одного працівника.

Таблиця 3.4 – Прогнозовані витрати на курси підвищення кваліфікації працівників “Запобігання та виявлення корупції” Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області

№	Найменування відділів	Кількість осіб	Витрати
1.	Заступник начальника	2	4700,00
2.	Фінансово-економічного управління	2	4700,00
3.	Управління по роботі з персоналом	2	4700,00
4.	Юридичне управління	2	4700,00
5.	Відділ внутрішнього аудиту	2	4700,00
6.	Головний спеціаліст з режимно-секретної роботи	1	2350,00
7.	Управління контрольно-перевірочної роботи	4	9400,00
8.	Управління адміністративного забезпечення	3	7050,00
9.	Сектор організаційно-інформаційної роботи	2	4700,00
10.	Управління застосування пенсійного законодавства	6	14100,00
11.	Управління з питань виплати пенсій	5	11750,00
12.	Управління інформаційних систем та електронних ресурсів	4	9400,00
13.	Управління обслуговування громадян	5	11750,00
14.	Управління адміністративного забезпечення	2	4700,00
	Всього	43	101050,00

Згідно даної табл. 3.4 можна зробити висновок, що витрати Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області на курси підвищення кваліфікації працівників “Запобігання та виявлення корупції” становитимуть 101050,00 грн.



Отже, прорезюмувавши вище описане, слід зосередити основні акценти на державній програмі гармонізації систем пенсійного страхування, систем заробітної плати і податкової системи, а як наслідок досягнути зниження корупційних ризиків та зміцнення економічної безпеки. На цій основі потрібно концептуально обґрунтувати та законодавчо закріпити новий договір поколінь за розмірами страхових внесків, нову схему розподілу страхового навантаження і розміри пенсій. Щоб почати мислити по-новому стосовно пенсій, в межах пенсійної системи треба передбачити можливість вибору найманим працівником тієї чи іншої системи та ввести мінімальну базову пенсію, яка буде збільшуватися за рахунок приватних внесків. Для скорочення дефіциту пенсійної системи та системи соціального страхування слід:

- змінити формулу розрахунку, на підставі якої обчислюється необхідний трудовий стаж;
- перерозподілити навантаження зі сплати внесків між найманими працівниками і роботодавцями.

Головним завданням на сучасному етапі є раціоналізація і оптимізація пенсійної системи, її реформування з метою ув'язки рівня трудових пенсій з часткою участі кожного конкретного застрахованого в фінансуванні пенсійної системи. У зв'язку з цим вважаємо за доцільне розвиток пенсійної системи на принципах соціального страхування і, безумовно, опрацювання нових варіантів і додаткових форм пенсійного страхування.

Розглянемо напрямки раціоналізації та реформування пенсійного забезпечення України. До раціоналізації параметрів пенсійної системи можна віднести: збільшення межі пенсійного віку; стимулювання повної зайнятості; встановлення для працівника права самостійно здійснювати вибір часу виходу на пенсію – раніше нормативного пенсійного віку, при його досягненні, або пізніше. З урахуванням практичного досвіду необхідно законодавчо ввести пропорційну залежність розміру пенсії від часу фактичного виходу на пенсію із застосуванням у необхідних випадках механізмів додаткової індексації пенсії.

Реформування пенсійної системи, перш за все, пов'язано з формуваннями інституцій недержавного пенсійного забезпечення, яке створене згідно із Законом України “Про недержавне пенсійне забезпечення”. Тому головним напрямом нової стратегії пенсійної реформи має бути стимулювання працівників і роботодавців до накопичення коштів для фінансування майбутніх пенсій в рамках як обов'язкових, так і добровільних форм пенсійного страхування та пенсійного забезпечення. Подальший розвиток пенсійної системи має враховувати наступне: відповідати історичним і культурним традиціям країни; відповідати суспільному устрою, інститутам соціально-економічної сфери, демографічному стану суспільства і політиці зайнятості, так само як і соціальній політиці в цілому.

На основі формування стратегії розвитку встановлено, що реформою пенсійної системи є забезпечення надійних і достатніх пенсійних виплат при одночасній реалізації програм підвищення добробуту населення. Така система повинна відповідати наступним вимогам: достатньою; прийнятною по рівню витрат; стійкою; надійною.

Слід відзначити, що в сучасних умовах впровадження багатукомпонентної багатокомпонентної пенсійної системи передбачає включення п'яти основних елементів: “нульова складова”; “перша складова”; обов'язкова “друга складова”; добровільна “третья складова”; неформальні сімейні або міжпоколінні джерела фінансової та нефінансової допомоги особам похилого віку. Встановлено, що п'ятикомпонентна структура пенсійної системи має більшу гнучкість і чітко орієнтована на основні цільові групи населення, краще пристосована для вирішення завдань пенсійного забезпечення, найважливішими з яких є скорочення бідності і вирівнювання доходів, а також нейтралізації економічних, політичних і демографічних ризиків, з якими стикається будь-яка пенсійна система.

Встановлено, що в сучасних умовах система пенсійного забезпечення здійснює виплату пенсій громадянам з використанням солідарної моделі пенсійного страхування. Однак, в на даному етапі розвитку вітчизняної

економіки постає об'єктивна необхідність запровадження накопичувальної пенсійної системи. З огляду на це, вважаємо за необхідне побудувати оптимальну економіко-математичну модель пенсійного забезпечення (ЕММПЗ). Доведено, що життя кожного майбутнього пенсіонера будемо чітко ділити на два періоди: коли він є працездатним і період перебування на пенсії.

Варто зауважити, що розв'язок для оптимального вибору споживання і заощаджень не є лінійним і часто не може бути одержаним у вигляді явної функції від інших змінних моделі. Існують два підходи до цієї проблеми: спрощення моделі і чисельне моделювання. Саме тому запропоновано застосувати прогнозу модель розвитку пенсійного забезпечення у Тернопільській області на основі методу експоненційного згладжування. Слід відзначити, що суть методу експоненційного згладжування з трендовим регулюванням полягає в розрахунку прогнозу простим експоненційним згладжуванням, а потім у визначенні позитивного чи негативного лагу в тренді.

Будемо вважати, що ставка відрахувань у пенсійну систему є ефективною, тобто враховує ухиляння від сплати податків. Ставка відрахувань у моделі прийнята рівною 20 %. Норма заміщення в моделі встановлена на рівні 32 %. Описані значення параметрів моделі визначають стаціонарний стан економіки з солідарною пенсійною системою. Слід звернути увагу на те, що кінцева ставка відрахувань у пенсійну систему має бути встановлена на рівні 5 %, аби максимально знизити негативний вплив податків.

Доведено, що до основних напрямків раціоналізації параметрів пенсійної системи можна віднести: збільшення межі пенсійного віку; стимулювання повної зайнятості; встановлення для працівника права самостійно здійснювати вибір часу виходу на пенсію – раніше нормативного пенсійного віку, при його досягненні, або пізніше. З урахуванням практичного досвіду необхідно законодавчо ввести пропорційну залежність розміру пенсії від часу фактичного виходу на пенсію із застосуванням у необхідних випадках механізмів додаткової індексації пенсії.

## РОЗДІЛ 4

### ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

#### **4.1 Сучасний стан та організація процесу охорони праці Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області**

Експерт з охорони праці Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області регламентує свою діяльність в межах Закону “Про охорону праці”.

Організація охорони праці Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області передбачає проведення циклу послідовних робіт:

1. Визначення зі статусом служби, тобто опрацювати і затвердити у керівника Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області Положення про службу охорони праці.

2. Ознайомлення зі станом охорони праці у структурних підрозділах Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області та визначення найбільш небезпечні з них.

3. Придбання необхідних нормативно-правових актів з охорони праці.

4. Заведення журнал для обліку передбачених нормативно-правовими актами з охорони праці документів та проведених заходів.

5. Організація збору та забезпечення зберігання документів, які характеризують діяльність Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області з питань охорони праці та визначити дійсний стан умов та безпеки праці.

6. Підготовка проєктів нормативно-правових актів та наказів, що регулюють діяльність Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області з питань охорони праці, затвердження їх у начальника управління.

Експерт з охорони праці Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області має у своєму розпорядженні наступні нормативно-правові акти: Закон України “Про охорону праці”; Закон України “Про об’єкти підвищеної небезпеки”; Типове положення про службу охорони праці; Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань; Типове положення про навчання з питань охорони праці; Положення про розробку інструкцій з охорони праці; Положення про медичний огляд працівників певних категорій; Порядок опрацювання та затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють у пенсійному фонді; Типове положення про комісію з питань охорони праці; Типове положення “Про кабінет охорони праці”.

Експерт з охорони праці Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області в практичній діяльності має право:

а) видавати керівникам структурних підрозділів обов’язкові для виконання приписи щодо усунення виявлених порушень з охорони праці, одержувати від них необхідні відомості, документи і пояснення з питань охорони праці. Припис експерта з охорони праці може скасувати лише начальник Головного управління;

б) вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли медичного огляду згідно з чинним законодавством, інструктажу, навчання, перевірки знань, не мають доступу до відповідних робіт або порушують нормативно-правові акти з охорони праці;

в) надсилати начальнику Головного управління подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці;

Експерт з охорони праці Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області несе відповідальність за: невідповідність прийнятих ними рішень вимогам нормативно-правових актів; невиконання своїх функціональних обов’язків; недостовірність та несвоєчасність підготовки статистичних звітів з охорони праці; низьку якість проведеного розслідування нещасних випадків [32, с.145].

## **4.2 Організація надання допомоги населенню, що постраждало внаслідок надзвичайних ситуацій**

Неможливо залишити поза увагою те, що під час НС значна частина населення часто залишається без житла, продуктів харчування, води, предметів першої необхідності, потребує медичної допомоги. Враховуючи зазначене, життєзабезпечення населення, особливо на початковому етапі ліквідації НС, є одним з першочергових завдань органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, органів управління системи ЦЗ. Метою життєзабезпечення населення є задоволення фізіологічних, матеріальних і духовних потреб населення в умовах НС і відповідно до встановлених норм.

Організація життєзабезпечення населення в екстремальних умовах є комплексом заходів, спрямованих на створення і підтримання нормальних умов, життя, здоров'я і працездатності людей, який включає: 1) тимчасове розміщення громадян в безпечних районах, забезпечення соціально-побутових умов населення в місцях їх тимчасового розміщення; 2) організація харчування у районах лиха і тимчасового розселення, забезпечення постраждалого населення питною та технічною водою; 3) організація забезпечення населення, що потерпіло, одягом, взуттям і предметами першої необхідності; 4) забезпечення медичного обслуговування та санітарно-епідемічного нагляду в районах тимчасового розселення, задоволення потреб в медикаментах, запасах донорської крові, обладнання та іншого медичного майна в необхідних обсягах, проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо виконання санітарно-епідемічного режиму й заходів особистої гігієни; 5) забезпечення населення інформацією про характер і рівень небезпеки, порядок поведінки; 6) морально-психологічну підготовку і заходи щодо підтримання високої психологічної стійкості людей в екстремальних умовах; 7) організація надання фінансової допомоги потерпілим, відновлення втрачених документів; 8) організація роботи інформаційно-роз'яснювальних груп від органів місцевої влади щодо інформування населення про порядок відшкодування збитків спричинених НС, зустрічі керівництва держадміністрації, депутатського корпусу району та

представників міськвиконкому з постраждалими; 9) проведення постійного моніторингу проблемних питань, котрі викликають соціальне напруження серед населення и прийняття відповідних заходів з їх вирішення; 10) відновлення функціонування сфери соціального захисту населення, яке потерпіло внаслідок НС. Тимчасове розміщення постраждалого від НС населення може здійснюватись в пункті життєзабезпечення населення у НС

Основними складовими частинами медичного забезпечення постраждалого населення в умовах НС є: 1) оцінка медико-санітарної обстановки; 2) медична (медико-тактична) та інші спеціальні види розвідки; 3) лікувально-евакуаційне забезпечення населення при НС; 4) санітарно-гігієнічне та протиепідемічне забезпечення населення при НС. Основними елементами оцінки медико-санітарної обстановки в умовах НС є: величина і структура санітарних втрат серед населення; закономірності формування санітарних втрат; потреба потерпілих у медичній допомозі; санітарно-гігієнічний і епідемічний стан в осередках НС; потреба у силах і засобах для медичного забезпечення населення і їх наявність; умови роботи медичних формувань; умови життєзабезпечення населення. Терміни надання різних видів медичної допомоги в умовах НС: 1) перша медична допомога – до 30 хв; 2) долікарська (фельдшерська) допомога – 1-2 год; 3) перша лікарська допомога – 4-6 год.

Для надання першої лікарської і кваліфікованої медичної допомоги населенню, яке постраждало від НС техногенного і природного характеру, а також особам, які приймають участь в ліквідації наслідків цих ситуацій в Україні функціонує Мобільний шпиталь ДСНС України. Він має статус мобільного медичного закладу на правах самостійного формування Оперативно-рятувальної служби ЦЗ. Його задачі: прийом і медичне сортування постраждалих (уражених) внаслідок НС; надання їм першої лікарської та кваліфікованої медичної допомоги у встановленому обсязі; тимчасове розміщення і лікування хворих; тимчасова ізоляція інфекційних хворих; підготовка постраждалих (хворих) до евакуації у медичні заклади відповідно до профілю патології [11, с.58].

## ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Отже, у представленій кваліфікаційній роботі магістра проведено теоретичне обґрунтування і запропоновано практичні шляхи розв'язання науково-виробничої проблеми, яка полягає у розробленні проєктних пропозицій щодо основних напрямків удосконалення діяльності та перспектив розвитку Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області.

Слід відзначити, що діяльність публічної організації базується на внутрішній структурній єдності інституціональних, організаційно-правових та адміністративних засобів, форм та методів управлінської діяльності в системі публічного управління, раціональне поєднання яких дозволяє змінити звичайне регламентування поведінки об'єктів і суб'єктів управління на регулюючий вплив суб'єкта щодо суспільних відносин.

На основі проведених досліджень встановлено основні завдання публічного управління: формування інтегрованої системи державної влади на всіх рівнях управління, удосконалення механізмів територіального управління в умовах децентралізації; створення сучасної моделі раціональної взаємодії органів державної влади та органів місцевого самоврядування; організація сучасної системи підготовки та перепідготовки управлінських кадрів; запровадження нової моделі адміністративно-територіального устрою держави; систематизація засобів нормативно-правового регулювання діяльності органів влади у форматі завдань Стратегії сталого розвитку України.

Наукові дослідження вказують на той факт, що головною проблемою механізму регулювання публічної організації є несистемність організаційно-правового забезпечення адміністративного реформування, суб'єктна дискретність реформування та асиметричність інституціонального наповнення реформ в умовах децентралізації. Демократична організація публічного управління в Українській державі дозволяє виділити дві моделі вирішення



проблем в українському суспільстві перехідного періоду: 1) вирішення суспільних протиріч через відсторонення громадян від владних повноважень; 2) вирішення протиріч в процесі діалогу, пошуку нових форм соціальних відносин. Встановлено, що введення в дію з 1 січня 2004 року Закону України “Про загально-обов’язкове державне пенсійне страхування” внесло принципово нові підходи у пенсійне забезпечення людей – призначення пенсій почало залежати від легального заробітку та страхового стажу. Слід відзначити, що на основі реорганізації структури органів Пенсійного фонду України в Тернопільській області функціонує 8 об’єднаних управлінь: Бережанське, Бучацьке, Козівське, Кременецьке, Лановецьке, Терехівське, Тернопільське та Чортківське. Головне управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області виплачує пенсії, передбачені чинним законодавством надбавки та державні допомоги більше ніж 290 тисячам жителів області, забезпечуючи їхнє конституційне право на певний рівень матеріального добробуту.

Встановлено щодо загальної структури дохідної частини Головного управління у 2017 р. 3364325,2 млн.грн., у 2018 р. – 3478267,5 млн.грн., у 2019 р. – 3546795,1 млн.грн., що на 68527,6 млн.грн. більше (2 %). Відзначено, що видатки на пенсійне забезпечення осіб становили у 2017 р. 3954327,5 млн.грн., у 2018 р. – 4050071,2 млн.грн., у 2019 р. – 4128728,3 млн.грн., що на 78657,1 млн.грн. більше (2 %). Що стосується виплат пенсій військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу у 2018 р. становило 68543,2 млн.грн., а у 2019 р. 69618,6 млн.грн. або на 1,6 % більше.

Аналізуючи динаміку росту боргу на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування у 2018 р. даний борг становив 19342,9 млн. грн. у 2019 р. 18788,9 млн. грн. тобто на 554,00 млн.грн. менше порівняно з попереднім періодом. Досліджено, що за 2019 року через банківські установи виплачено пенсій на суму 1524,7 млн.грн. Основна частка пенсіонерів обслуговується через ПАТ КБ “Приватбанк” – 73412 осіб, ПАТ “Державний ощадбанк” – 35409 осіб, ПАТ “Райвайзен Банк Аваль” – 10612 осіб та інші 6115 осіб. На основі

формування стратегії розвитку встановлено, що реформою пенсійної системи є забезпечення надійних і достатніх пенсійних виплат при одночасній реалізації програм підвищення добробуту населення. Така система повинна відповідати наступним вимогам: достатньою; прийнятною по рівню витрат; стійкою; надійною.

Слід відзначити, що в сучасних умовах впровадження багатукомпонентної багатокомпонентної пенсійної системи передбачає включення п'яти основних елементів: “нульова складова”; “перша складова”; обов’язкова “друга складова”; добровільна “третя складова”; неформальні сімейні або міжпоколінні джерела фінансової та нефінансової допомоги особам похилого віку. Встановлено, що п’ятикомпонентна структура пенсійної системи має більшу гнучкість і чітко орієнтована на основні цільові групи населення, краще пристосована для вирішення завдань пенсійного забезпечення, найважливішими з яких є скорочення бідності і вирівнювання доходів, а також нейтралізації економічних, політичних і демографічних ризиків, з якими стикається будь-яка пенсійна система. Встановлено, що в сучасних умовах система пенсійного забезпечення здійснює виплату пенсій громадянам з використанням солідарної моделі пенсійного страхування. Однак, в на даному етапі розвитку вітчизняної економіки постає об’єктивна необхідність запровадження накопичувальної пенсійної системи. З огляду на це, вважаємо за необхідне побудувати оптимальну економіко-математичну модель пенсійного забезпечення (ЕММПЗ). Доведено, що життя кожного майбутнього пенсіонера будемо чітко ділити на два періоди: коли він є працездатним і період перебування на пенсії.

Варто зауважити, що розв’язок для оптимального вибору споживання і заощаджень не є лінійним і часто не може бути одержаним у вигляді явної функції від інших змінних моделі. Існують два підходи до цієї проблеми: спрощення моделі і чисельне моделювання. Саме тому запропоновано застосувати прогнозу модель розвитку пенсійного забезпечення у Тернопільській області на основі методу експоненційного згладжування. Слід

відзначити, що суть методу експоненційного згладжування з трендовим регулюванням полягає в розрахунку прогнозу простим експоненційним згладжуванням, а потім у визначенні позитивного чи негативного лагу в тренді.

Будемо вважати, що ставка відрахувань у пенсійну систему є ефективною, тобто враховує ухиляння від сплати податків. Ставка відрахувань у моделі прийнята рівною 20 %. Норма заміщення в моделі встановлена на рівні 32 %. Описані значення параметрів моделі визначають стаціонарний стан економіки з солідарною пенсійною системою. Слід звернути увагу на те, що кінцева ставка відрахувань у пенсійну систему має бути встановлена на рівні 5 %, аби максимально знизити негативний вплив податків.

Наступною пропозицією щодо удосконалення діяльності Головного управління Пенсійного фонду України в Тернопільській області – провести професійну програму підвищення кваліфікації працівників “Запобігання та виявлення корупції”. Мета сертифікованої програми є закріплення правових та організаційних засад запобігання та протидії корупції, виявлення та припинення її проявів, усунення наслідків корупційних діянь, профілактики корупції. Цільовою групою даної сертифікатної програми є державні службовці категорії “Б” і “В” Пенсійного фонду України. Тип програми за змістом – загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації. Найменування партнера (виконавця) програми – громадська організація “Освітній старт”. Так, для проходження даної сертифікатної програми залучено 43 осіб, загальна сума витрат – 101050,00 грн.

Доведено, що до основних напрямків раціоналізації параметрів пенсійної системи можна віднести: збільшення межі пенсійного віку; стимулювання повної зайнятості; встановлення для працівника права самостійно здійснювати вибір часу виходу на пенсію – раніше нормативного пенсійного віку, при його досягненні, або пізніше. З урахуванням практичного досвіду необхідно законодавчо ввести пропорційну залежність розміру пенсії від часу фактичного виходу на пенсію із застосуванням у необхідних випадках механізмів додаткової індексації пенсії.

**БІБЛІОГРАФІЯ**

1. Агранофф Р. Напрямки адміністративної реформи. URL: <http://www.pdp.org.ua/analytics/local-government/978-210-a5.visnyk>.
2. Адміністративна реформа в Україні: сучасний стан, проблеми та перспективи: монографія / за заг. ред. Н. Р. Нижник, Н. Т. Гончарук. Д.: Моноліт. 2009. С. 146–177.
3. Адміністративно-територіальний устрій країн Європейського Союзу: навч. посіб. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, М. К. Орлатого. К.: НАДУ. 2017. 628 с.
4. Бавико О. Є. Формування інфраструктури інноваційного розвитку регіонального економічного простору на основі технологій краудсорсингу. Бізнес-навігатор : наук.-вироб. журнал. 2017. № 1 (30). С. 59 – 66.
5. Батанов О. В. Феноменологія сучасного європейського муніципалізму та місцевого самоврядування в Україні. Часопис Київського ун-ту права. 2015. № 4. С. 77–81.
6. Білецька Г. Накопичувальні системи пенсійного забезпечення: досвід запровадження в країнах з перехідною економікою. Ринок цінних паперів України. 2016. № 5-6. С. 65–72.
7. Безтелесна Л. Соціальна справедливість у солідарній системі пенсійного забезпечення України. Україна: аспекти праці. 2015. № 5. С. 21–27.
8. Бородін Є.І. Розвиток інноваційних компетентностей публічних службовців: досвід проекту DESPRO. Управління інноваційним розвитком території: матер. наук.-практ. конф. За міжнар. участю. 30 листоп. 2015 р., м. Дніпропетровськ. Д.:ДРІДУ НАДУ. 2015. 192 с. URL: [http://dridu.dp.ua/konf/konf\\_dridu/2015\\_11\\_30\\_mater\\_mup.pdf](http://dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/2015_11_30_mater_mup.pdf).
9. Бугай С. М. Про напрями вдосконалення територіальної організації місцевого самоврядування. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/5904/14-Bugaj.pdf?sequence=1>.

10. Бюджетний Кодекс України: Закон України від 08 лип. 2010 р. № 2456-VI, прийм. ВРУ у ред. від 13 берез. 2015 р. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>.
11. Васійчук В.О. Основи цивільного захисту: Навч. посібник. Львів, 2010. 384 с.
12. Вернигора Н. Пенсії з нічого не буває. Робітн. газета. 2004. 26 лют. (№ 30). С. 2.
13. Волик В. С. Нормативно-правове забезпечення компетенційного підходу в управлінні державною службою. Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр». 2017. Вип. 1 (36).
14. Ворона П. В. Досвід проектної діяльності органів місцевого самоврядування в рамках Всеукраїнського конкурсу проектів і програм розвитку місцевого самоврядування за період 2015 – 2018 рр. Актуальні пробл. держ. упр. 2019. № 2(46). URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2014-2/doc/3/01.pdf>.
15. Гончарук Н. Т. Взаємодія органів державної влади та органів місцевого самоврядування: правові та функціональні аспекти. Публічне упр.: теорія та практика: зб. наук. Праць асоціації д-рів наук з держ. упр. 2017 р. Вип. 2(6). С. 26 – 32.
16. Гончарук Н. Т. Концептуальні засади реформування місцевого самоврядування у контексті європейського досвіду. Вивчення та впровадження в Україні іноземного досвіду удосконалення діяльності органів влади: матер. ІХ Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. 27 листопада 2014 р. Полтава: ПолтНТУ. 2017. С. 108–113.
17. Данилишин Б. На сьогодні стратегічно важливим є забезпечення залучення інвестицій в реальний сектор національної економіки. Урядовий портал: прес-служба Мінекономіки. 2018. 11 грудня. URL: [http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art\\_id=170100332](http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=170100332).

18. Дегтярьова І. О. Застосування креативних методів для пошуку ефективних рішень щодо територіального розвитку: практичне заняття. Застосування інтерактивних технологій у галузі знань «Державне управління»: зб. метод. матер. за результатами роботи Школи пед. майстерності, черв.-серп. 2016 р. / за заг. ред. М. М. Білинської, В. М. Сороко, Л. А. Гаєвської. К.: НАДУ. 2017. С. 57–63.
19. Деркач М. І. Децентралізація фіскальних функцій держави у контексті забезпечення сталого розвитку України: монографія. Д.: Стиль, 2017. С. 12.
20. Децентралізація публічної влади: досвід європейських країн та перспективи України / Бориславська О. М., Заверуха І. Б., Школик А. М. та ін.; Центр політико-правових реформ. К.: Москаленко О. М. 2016. 212 с.
21. Деякі питання надання адміністративних послуг органів виконавчої влади: постанова Кабінету Міністрів України від 16 трав. 2014 № 523/2014. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/523-2014-%D1%80>.
22. Дробот І. О. Реформування систем місцевого управління: зарубіжний досвід. URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-01\(5\)/11diouzd.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-01(5)/11diouzd.pdf).
23. Дробуш І. В. Укрупнення територіальних громад як необхідна умова реалізації соціальної функції місцевого самоврядування. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2018. № 2(10) URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14divfms.pdf>.
24. Експертна оцінка проекту Закону України про стимулювання та державну підтримку об'єднання сільських територіальних громад. URL: <http://www.msdp.undp.org.ua>.
25. Забейворота Т. В. Зарубіжний досвід адміністративно-територіальних реформ в умовах проведення децентралізації влади. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/ebook/tpdu/2014-3/doc/5/03.pdf>.
26. Івченко В. Основи стратегії розвитку інноваційної системи України. Державне агентство України з інвестицій та інновацій, 17 квітня 2019 р. URL: <http://www.sadgora.cv.ua/content/view/173/34>.

27. Калашников В. Правові та організаційні засади місцевого самоврядування в ФРН. Актуальні пробл. держ. упр.: зб. наук. пр. Вип. 2 (32). Д.: ДРІДУ НАДУ. 2015. С. 240–247.
28. Кириєнко Н. Загальнообов'язкові державні соціальні фонди. Вісн. податк. служби України. 2015. № 1–2. С. 31–36.
29. Книш П. В. Інноваційні соціальні технології: поняття та перспективи використання в системі державного управління URL: <http://www.academy.gov.ua>.
30. Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні. Про реформу місцевого самоврядування. URL: <http://bychkiv.com.ua/zvernennyahromadyan/faq>.
31. Малярчук А. Зарубіжний досвід формування місцевих бюджетів. Вісник ТАНГ. 2016. № 1. С. 23–27.
32. Мороз В. М. Охорона праці. Вінниця. НОВА КНИГА. 2015. 544с.
33. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>.
34. Офіційний сайт Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. URL: <http://minregion.gov.ua>.
35. Правові аспекти публічного управління: теорія та практика: матеріали VII наук.-практ. конф. 10 груд. 2018 р., м. Дніпропетровськ / за заг. ред. Л.Л. Прокопенка. Д. : ДРІДУ НАДУ 2018. 272 с.
36. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 6 серп. 2018 р. № 385. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
37. Про затвердження Методики розроблення, проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації: Наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 31 берез. 2017 р. № 79 URL: [http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2016/05/Nakaz-Minregionu.-79\\_31.03.16.pdf](http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2016/05/Nakaz-Minregionu.-79_31.03.16.pdf).

- 38.Методологія стратегічного планування розвитку об'єднаних територіальних громад в Україні. Проект «Підтримка політики регіонального розвитку в Україні». К.: 2018. 55 с.
- 39.Місцеве самоврядування в Україні: сучасний стан та основні напрями модернізації: наук.доп. / редкол.: Ю. В. Ковбасюк, К.О.Ващенко, В. В. Толкованов та ін; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка. К. :НАДУ. 2018. 128 с.
- 40.Надання адміністративних послуг в Україні: погляд з регіонів: наук. видання / упоряд. М. Корявець. Чернігів: Поліський фонд міжнар. Та регіон. досліджень. 2018. 118 с.
- 41.Науково-методичне забезпечення управління місцевим розвитком на засадах інноваційного менеджменту: наук. розробка. К.: НАДУ. 2017. 56 с.
- 42.Новий закон про службу в органах місцевого самоврядування в контексті децентралізації влади. URL: [http://derajrada.at.ua/news/novij\\_zakon\\_pro\\_sluzhbu\\_v\\_organakh\\_miscevogo\\_samovriyaduvannja\\_v\\_konteksti\\_decentralizaciji\\_vladi/2015-05-06-446](http://derajrada.at.ua/news/novij_zakon_pro_sluzhbu_v_organakh_miscevogo_samovriyaduvannja_v_konteksti_decentralizaciji_vladi/2015-05-06-446)
- 43.Новітні тенденції розвитку демократичного врядування: світовий та український досвід: матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю. Київ. 30 трав. 2018 р.: у 3 т. / за заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна. – К.: НАДУ, 2018. Т. 2. 388 с. 261.
- 44.Онишко С. В. Потенціал розбудови пенсійної системи в Україні у контексті зниження ризиків державних фінансів. Актуальні проблеми економіки. 2016. № 3. С. 248–257.
- 45.Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL: <http://www.pfu.gov.ua>
- 46.Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=1058-15>.
- 47.Підготовка посадових осіб місцевого самоврядування та здійснення ефективного менеджменту на місцевому рівні: наук.-практ. посіб./ упоряд. О. В. Бейко, А. К. Гук ; за ред. В. М. Князева, М. О. Пухтинського. К.: СПД-Петруненко В. В. 2019. 398 с.



48. Публічна адміністрація в Україні: становлення та розвиток / за заг. ред. А. В. Толстоухова, Н. Р. Нижник, Н. Т. Гончарук. Д.: Монолит. 2015. 400 с.: URL: <http://decentralization.gov.ua/news/item/id/2332>.
49. Стратегія та принципи здійснення реформ територіальної організації публічної влади в країнах ЄС: наук. розробка / уклад.: Л.Л. Прокопенко, О.М. Рудік, І.Д. Шумляєва та ін. К.: НАДУ. 2017. 52 с.
50. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / Авт.-упоряд.: Г. О. Андрощук, І. Б. Жиляєв, Б. Г. Чижевський, М. М. Шевченко; за заг. ред. проф. В. І. Полохала. Матер. Парлам. слухань у Верховній Раді України 17 черв. 2019 р. К.: Парламентське вид-во, 2019. 632 с.
51. Сухінін Д. В. Інтеграція підходів оцінювання, моніторингу та контролю в системах управління якістю на рівні місцевого самоврядування. Публічне адміністрування: теорія та практика. 2015. Вип. 1(9). URL: [http://dridu.dp.ua/zbirnik/2013-01\(9\)/13sdvrms.pdf](http://dridu.dp.ua/zbirnik/2013-01(9)/13sdvrms.pdf).
52. Регіональне управління: підручник / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, В. М. Вакуленка, М. К. Орлатого. К.: НАДУ. 2016. 516 с.
53. Тополенко Н. М. Пенсійне страхування в контексті соціально-економічного розвитку. Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми та перспективи розвитку фінансів місцевого самоврядування в Україні» (25–26 квіт. 2002 р.). Дніпропетровськ. 2002. С.63–64.
54. Ткачук А. Ф. Стратегічне планування у громаді (навчальний модуль) / А. Ткачук, В. Кашевський, П. Мавко. К.: ІКЦ «Легальний статус». 2017. 96 с.
55. Тулай О.І. Зарубіжний досвід функціонування місцевих бюджетів та можливість його імплементації у вітчизняну практику. Проблемы материальной культуры–экономические науки. 2016. № 99. С. 93–97. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/35284/28-Tulay.pdf?sequence=1>.
56. Удод Є. Г. Методологічні засади розробки та реалізації пілотного е-курсу «Реформування місцевого самоврядування та децентралізація влади». Держ.

- упр. та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. Д.: ДРІДУ НАДУ. 2018. № 4 (27). С. 289 – 298.
57. Управління змінами в публічному адмініструванні: навч. посіб. / Ю. П. Шаров, І. А. Чикаренко, Т. В. Маматова та ін.; за наук. ред. Ю. П. Шарова. Д.: ДРІДУ НАДУ. 2016. 148 с.
58. Хмара К. Об'єднання територіальних громад у контексті пропозицій відповідного проекту Закону України. Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. 2016. Вип. 3 (18). С. 267–275.
59. Чикаренко І. А. Формування системи управління інноваційним розвитком територіальних громад: монографія. Д.: ДРІДУ НАДУ. 2017 338 с.
60. Шаров Ю. П. Демократичні зміни в публічному управлінні: програмно-цільова ідеологія здійснення. Вісн. Акад. митної служби України. Сер. «Державне управління. 2017. Вип. 1. С. 33 – 38.
61. Шаров Ю. П. Проектний підхід в управлінні розвитком та співробітництвом укрупнених територіальних громад. Аспекти публічного управління: збірн. наук. пр. Д.: ДРІДУ НАДУ. 2015. № 9. С. 64 – 70.
62. Шаров Ю. П. Реформа місцевого самоврядування: проблемні аспекти Аспекти публ. упр. 2018. № 5. С. 81 – 87.
63. Шаро Ю. П. Стратегічне планування в муніципальному менеджменті: концептуальні аспекти: монографія. К.: Вид-во УАДУ. 2011. 302 с.
64. Шаварина М. П. Недержавне пенсійне забезпечення в Україні в умовах становлення ринкової економіки. Збірник наукових праць КНТУ: економічні науки. 2016. Вип. 19. URL: [www.kntu.kr.ua](http://www.kntu.kr.ua).
65. Ярова І. В. Модель механізму антикризового управління в адміністративно-територіальному утворенні. Аспекти публічного управління: зб. наук. пр. Д.: ДРІДУ НАДУ. 2017. № 8 (10). С. 76–83.
66. Communities of practice for public service. Access mod: <http://www.communities.idea.gov.uk/welcome.do>.
67. Community-based monitoring handbook. Lessons from the arctic and beyond. Gofman V. CAFF CBMP Report No. 21, October 2010. 52 p.

**ДОДАТКИ**