

Кравченко І. О.,
кандидат юридичних наук,
старший викладач адміністративного та інформаційного права
Сумського національного аграрного університету
м. Суми, Україна

ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ОПТИМІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

Першим питанням, на якому слід зупинитися є організаційна структура управління системою ПФУ. Варто зазначити, що на необхідності перегляду організаційної структури органів виконавчої влади України на усіх рівнях, з метою її оптимізації та приведення у відповідність із нагальними потребами і західноєвропейськими вимогами, враховуючи курс нашої держави на євроінтеграцію, неодноразово наголошувало ряд дослідників.

Для організації управління системою ПФУ, як власне кажучи і для будь-якого іншого органу виконавчої влади, притаманний саме механістичний принцип побудови, що є абсолютно зрозумілим, оскільки за такого типу організації управління забезпечується: встановлення чітких організаційно-владних зв'язків між ланками системи; чітко визначені місце та функціональну роль кожного елементу системи; командний підхід до керівництва системою – рішення приймаються у централізованому порядку та доводяться до відома нижчестоящих ланок, якими і виконуються у точній відповідності до змісту цих рішень, без будь-яких змін. Тобто комунікаційні зв'язки у середині системи з питань керівництва нею мають вертикальний характер; доволі простий і разом із тим досить дієвий внутрішній контроль.

Специфіка реалізації означених засадничих аспектів механістичного типу управління організацією визначається видом цього управління. Так, в межах даного типу управління виокремлюють такі її основні різновиди види: *лінійна, функціональна, лінійно-функціональна та лінійно-штабна організаційні структури.*

Лінійно-штабна організаційна структура управління передбачає, яка створення поліфункціональних штабів на рівні лінійних керівників. Слід зазначити, що не всі дослідники виокремлюють даний вид структури управління, і розглядають його у межах попередньої лінійно-функціональної моделі. Ми також вважаємо, що ця структура є підвидом лінійно-функціональної структури управління. Оскільки лінійна штабна модель, як правило запроваджується на певний період часу, тобто має тимчасовий характер. Призначення таких штабів полягає у вивченні відповідних проблем з метою надання лінійному керівництву допомоги при прийнятті рішень та забезпечення концентрації зусиль для вирішення конкретних управлінських завдань. Головна перевага лінійно-штабної організаційної структури управління полягає у тому, що підприємство у цьому випадку має можливість максимально використовувати знання та досвід штабного персоналу, лінійні ж

працівники концентрують свою увагу на поточній діяльності. До недоліків такої структури можна віднести: 1) помітне зростання чисельності та складності ділових зв'язків проти тих, що мають місце у лінійній структурі; 2) в результаті перевантаженості інформацією лінійних та штабних служб дещо знижується оперативність управління; 3) інколи діяльність штабу може підірвати авторитет лінійного керівництва, що зумовлене вищим фаховим потенціалом штабного персоналу у деяких напрямках роботи; 4) помітно зростають управлінські витрати [1].

Так виглядають основні моделі (види) організаційних структури управління, які можуть бути запроваджені у межах вищезгаданого механістичного типу управління. Якщо говорити безпосередньо про організаційну структуру системи ПФУ, то вона має лінійно-функціональний вигляд. Вибір саме цієї моделі є цілком зрозумілим, оскільки вона є найбільш прийнятною для організації роботи складної системи та керівництва нею. Так з одного боку функціональна складова організації дозволяє органам ПФУ підходити до вирішення своїх завдань з позиції спеціалізації, що гарантує їх більш якісне та ефективне виконання, а з іншого – лінійний аспект лінійно-функціональної моделі організації управління зберігає необхідний рівень централізації керівництва системою ПФУ, яка дозволяє досить швидко приймати та доводити управлінські рішення до нижчестоящих ланок. При цьому якість та оперативність прийняття цих рішень значно вища, оскільки керівнику не потрібно вдаватися у вивчення усіх, в тому числі, найменших аспектів справ, щодо яких необхідно прийняти відповідні рішення – за нього це здійснюють відповідні структурно-функціональні підрозділи. Суттєву допомогу функціональні підрозділи ПФУ надають керівникам і в питаннях здійснення конторолі за нижчестоящими ланками. Зауважимо, що той факт, що керівники ПФУ під час виконання своїх управлінських функцій спираються на допомогу відповідних функціональних підрозділів ажніж не зменшує їх відповідальність за кінцевий результат.

Означена система організації побудови управління в цілому на сьогоднішній день є найбільш оптимальною, однак попре всі її переваги, вона характеризується й певними недоліками, найбільш суттєвими серед яких є:

– по-перше, це відсутність належного рівня взаємодії між функціональними ланками (підрозділами) системи ПФУ. Тобто, Маючи доволі надійні та ефективні вертикальні внутрішньоорганізаційні зв'язки, механізм ПФУ, втім, не вирізняється наявністю ефективних та продуктивних зворотніх внутрішньо організаційних відносин горизонтального характеру, через що досить часто страждає своєчасність, якість та ефективність виконання органами ПФУ своїх завдань і функцій. Звідси можемо дійти висновку, що одним із важливих моментів на шляху вдосконалення організаційної структури управління системою ПФУ є підвищення глибини та результативності взаємодії його структурно-функціональних ланок. Необхідно зобов'язати керівників усіх структурних ланок механізму ПФУ систематично здійснювати контроль стану взаємодії підпорядкованого йому підрозділу з іншими функціональними

підрозділами як органу ПФУ до складу якого вони входять, так і всієї системи ПФУ в цілому;

по-друге, зловживання функціональним принципом побудови організаційної структури ПФУ цілком може призвести до безпідставного, непотрібного розростання цієї структури. Нагадаємо, що одними із основних принципів організації та діяльності ПФУ, як власне кажучи і будь-якого іншого органу влади є доцільність, об'єктивність та економічність, тобто запровадження кожного структурної ланки, кожного функціонального підрозділу системи ПФУ має бути виправданим, їх існування повинен обумовлюватися нагальними, об'єктивно виниклими потребами. Особливо яскраво даний недолік лінійно-функціональної моделі управління проявляється тоді, коли під час реформування органу влади ліквідують певні його функціональні підрозділи, однак при цьому, прагнучи не звільняти людей, які у них працювали, у структурі організації утворюються нові ланки, потреба в яких, досить часто є сумнівною, або розширюється штат інших підрозділів, у чому, в ряді випадків, також немає об'єктивної необхідності. Так, наприклад, передача частини функцій у 2011 році ПФУ до компетенції Міндоходів, не призвело до суттєвих змін у структурі ПФУ та скороченні кількості його персоналу. Очевидно що такий підхід не сприяє підвищенню рівня економічності та ефективності діяльності ПФУ.

Наступним проблемним питанням, на яке ми хотіли б звернути увагу у контексті вдосконалення діяльності ПФУ, є поліпшення кадрової роботи у його системі. Ми вже акцентували увагу на даній проблемі у попередніх підрозділах нашого дисертаційного дослідження, при цьому зауважували, що для того, щоб гарантувати необхідний рівень кадрового забезпечення органів ПФУ, необхідно перш за все мати адекватну, змістовну, чітко сформовану державну кадрову політику. Слід зазначити, що робота у цьому напрямку в нашій державі йде досить давно, і вже було зроблено ряд важливих кроків, втім говорити про якісь суттєві досягнення у цій сфері поки що не доводиться. Разом із тим, необхідно зауважити на тому, що наголошуючи на необхідності запровадження якісної та ефективної державної кадрової політики для гарантування належного рівня кадрового забезпечення системи ПФУ, не варто забувати про те, що ПФУ є самостійним органом влади, який має власні специфічні завдання і функції, для виконання яких потрібне належним чином підготовлений персонал. Звідси, на наш погляд, було б доречним розробити окрему концепцію та (або) стратегію кадрового забезпечення саме органів Пенсійного фонду України, в яких би визначалися наявні проблеми у цій сфері, шляхи їх вирішення, а також основні напрямки і форми розвитку кадрової роботи в системі ПФУ з метою нарощування та зміцнення його кадрового потенціалу. Крім того, значну увагу слід приділити морально-етичному вихованню працівників органів ПФУ. З цією метою, на нашу думку, варто розробити та прийняти відповідний збір правил (або кодекс) етичної поведінки працівників (персоналу) органів ПФУ.

Певних змін та вдосконалень вимагає й взаємодія ПФУ з іншими органами влади та населенням. Щодо першої, тобто взаємодії з іншими державними

органами, то тут, хотілося б зауважити на тому, що сторони повинні більше уваги приділяти такій формі її налагодження як укладання відповідних угод про співпрацю, в яких, в межах закону та своєї компетенції, зрозуміло, вони спільно, шляхом обговорень і погоджень визначають пріоритетні напрямки взаємодії один з одним, її завдання, форми та заходи тощо.

Більш суттєвим є питання вдосконалення взаємодії ПФУ з громадськістю. Коли ми розглядали сутність, зміст, форми цієї взаємодії в одному із попередніх підрозділів, то зазначали, що сьогодні наша держава намагається активно запроваджувати у суспільно-державне життя інститут «дорадчої демократії», який повинен поглибити взаємовідносин населення з владою, збільшити рівень її продуктивності, сприяти встановленню тісних партнерських відносин між першими та другими. На сьогодні основними формами реалізації дорадчої демократії є громадські обговорення та Громадська рада при ПФУ. Ми не заперечуємо того, що такий підхід влади до вирішення питання щодо налагодження більш тісного та продуктивного контакту з громадськістю є цілком доцільним і корисним. Однак не варто покладати на зазначені прояви дорадчої демократії значні надії, принаймні поки що, адже запровадивши їх, держава втім не забезпечила належних гарантій дієвості та результативності цих форм дорадчої демократії. Справа у тому, що законодавством не визначено чіткого механізму врахування громадської думки в роботі органів влади, зокрема органів ПФУ, лише зазначається, що вона повинна бути врахована і все, крапка. А яким чином це має відбуватися, хто має контролювати реалізацію даного питання і відповідати за її результати, що може завадити представникам влади не враховувати громадську позицію або вплинути на членів Громадської ради, тощо? На це нормотворець не надає конкретної відповіді. Звідси очевидно, що важливим напрямом вдосконалення діяльності ПФУ, є розробка і запровадження чітких та змістовних гарантій врахування громадської думки з питань пенсійного забезпечення в діяльності органів ПФУ

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондар М. Н. Організаційні структури управління підприємством // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://business-consultant.com.ua/publicaciub104.html>