

- виняткова суспільна необхідність;
- наділених владою.

Сутність даної професійної діяльності в тому, що чиновник несе відповідальність за те, яким буде суспільство. У зв'язку з цим, не можна недооцінювати роль спеціальної освіти і досвід роботи в державному і муніципальному управлінні, а також особливі якості, необхідні для професійного виконання обов'язків держслужбовця.

Професіоналізм розглядається нами, як високий рівень професійних знань, умінь, навичок, використання ефективних технологій діяльності, високу відповідність особистих якостей вимогам конкретної діяльності, спрямованість на саморозвиток і професійний ріст. Професіонал - людина, яка реалізує свою місію через усвідомлення цілей як належного, внутрішньо мотивований і прагне до вирішення завдань і досягнення цілей оптимальним шляхом. Найважливішим елементом професіоналізму є мотивація державних службовців, ціннісні установки.

У літературі існують різні підходи до оцінки професіоналізму в державній службі. Наприклад, з точки зору необхідних знань, навичок і здібностей; з точки зору результатів діяльності; з точки зору ефективності діяльності; проводиться комплексна оцінка. При цьому використовуються методи: інтерв'ю, спостереження, аналіз документів, експертна оцінка тощо. В цілому питання оцінки професіоналізму досить спірне щодо критеріїв і технологій, що обумовлено складністю і різноманіттям самої державної служби. У цих умовах основними параметрами професіоналізму можуть служити: рівень і якість виконаної роботи, відповідність результату цілям і задачам даної посади, підрозділу, організації в цілому і те, наскільки оптимальним є шлях досягнення мети [3].

У специфічних умовах, коли змінюється весь устрій суспільства, виникає потреба в нових ідеях, особливих навичках у людей, які перебувають на державній службі.

#### Список використаних джерел

1. Вебер М. Избранное. Образ общества: пер. с нем. / М. Вебер. М.: Юрист, 1994. 704 с.
2. Парсонс В. Публічна політика: Вступ до теорії і практики аналізу політики / В. Парсонс ; пер. з англ. О. Дем'ячука. К.: Видавн. дім. «Киево-Могилян. акад.», 2006. С. 23.
3. Морозова Н.Г. професіоналізація як чинник формування людських ресурсів державної служби в Україні. Електронний ресурс. Режим доступу: [http://academy.gov.ua/ej/ej10/doc\\_pdf/Morozova.pdf](http://academy.gov.ua/ej/ej10/doc_pdf/Morozova.pdf)

**Науковий керівник:** к.і.н., доцент Носань Н.С.

**Охріменко М.В.**

*Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького*

## УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

Формування доходів Пенсійного фонду України потребує кардинальних заходів щодо його реформування. Причиною цьому є невідповідність доходів та видатків бюджету Пенсійного фонду України, а також наявність дефіциту і недоліки порядку справляння встановлених законодавством зборів. Сьогодні актуальним завданням є забезпечення страхових принципів у фінансуванні бюджету Пенсійного фонду України, що дасть змогу зменшити в його доходах частку ресурсів державного бюджету.

Основний напрям розширення накопичувальної бази внесків в Україні є державне пенсійне страхування, враховуючи їхні економічні властивості, є збільшення реальної заробітної плати. Завдяки цій операції економічна система відбуватиметься в умовах лібералізації зовнішніх умов торгівлі, здійснення заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності продукції та послуг, вироблених в Україні [1].

Отже, на мій погляд, єдиний спосіб розв'язати цю проблему полягає в тому, щоб дійсно покращити продуктивність праці застрахованих осіб. Ці заходи забезпечать обсягів пенсійних прав найманих робітників та необхідне зростання внесків в Пенсійний фонд.

Також, невід'ємною складовою для поповнення державного фонду є зменшення частки тіньової економіки та легалізацію відносин на ринку праці в Україні. Рівень тіньової економіки у 2020 році склав 31% від обсягу офіційного ВВП [2]. Українська тіньова економіка створює надзвичайно несприятливий фон для ринку праці. Ще один важливий прояв впливу прихованої економіки на ринок — це звична практика виплати заробітної плати «у конвертах», тобто не виплачуючи всі обов'язкові платежі, включаючи єдиний соціальний внесок.

Враховуючи вище сказане, можна сформулювати два блоки рекомендованих заходів: перший має на меті збільшення участі працівників у державному пенсійному страхуванні та поновлення своїх страхових прав, другий має на меті посилення мотивування працівників та роботодавців до повноцінної участі в пенсійному страхуванні та збільшення відповідальності працівників та роботодавці, якщо вони ухиляються від сплати єдиного соціального внеску.

#### Список використаних джерел

1. Петрушка О. В. Шляхи удосконалення практики мобілізації доходів Пенсійного фонду України [Електронний ресурс] / О. В. Петрушка. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu\\_en\\_2016\\_16%282%29\\_\\_37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2016_16%282%29__37).

2. Тенденції тіньової економіки [Електронний ресурс] // Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства в Україні. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=e384c5a7-6533-4ab6-b56f-50e5243eb15a&tag=TendentsiiTinovoiEkonomiki>.

**Науковий керівник:** к.е.н., доцент Богуславська С.І.