

*Сокурено О. А.,**кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права та правоохоронної діяльності
Центральноукраїнського державного університету
імені Володимира Винниченка*

ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ РОБОТИ В СТРУКТУРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Анотація. Розкриваючи організацію кадрової роботи в структурі пенсійного забезпечення в Україні, у статті досліджено сутність поняття «організаційна побудова», яке включає в себе ідею організованості (організації) та процесу будівництва або створення. Це поняття використовується для позначення комплексного підходу до створення або розвитку організаційних структур, які мають бути ефективними, стабільними та відповідати стратегічним цілям і завданням у межах певної сфери або організації.

У статті розкрито важливість належної організації кадрової роботи для забезпечення стабільності, ефективності та якості обслуговування громадян. Зазначено, що цей процес значною мірою залежить від державної політики в цілому. Ефективна державна політика визначає ключові напрями діяльності, забезпечує необхідне фінансування, встановлює нормативно-правові рамки та сприяє впровадженню сучасних технологій. Це створює основу для належної організації кадрової роботи, яка є запорукою стабільності, ефективності та високої якості обслуговування громадян. Відсутність чіткої та послідовної державної політики може призвести до кадрових проблем, зниження якості послуг та загроз для фінансової стабільності пенсійної системи.

Розглянуто ключові аспекти, що впливають на ефективність пенсійної системи в Україні. Акцентовано увагу на демографічній ситуації, яка створює необхідність в адаптації кадрової політики через зростання середнього віку населення та зменшення робочої сили. Особливу увагу приділено фінансовій стійкості системи, де ефективне управління кадрами спрямоване на зниження витрат і запобігання втрат через корупцію та некомпетентність. Наголошено, що важливим є також забезпечення високого рівня обслуговування громадян через розвиток консультаційних та інформаційних систем. Не останнім аспектом є адаптація до змін в законодавстві, що вимагає системного оновлення кадрової політики для впровадження нових вимог і стандартів.

Зроблено висновок, що такий комплексний підхід до організації кадрової роботи є вирішальним для забезпечення стабільності, ефективності та відповідності сучасним вимогам у пенсійній системі.

Ключові слова: організація, кадрова політика, кадрове забезпечення, пенсійне забезпечення, кадрова робота, структура пенсійного забезпечення, фінансова стабільність, адаптація.

Постановка проблеми. Організація кадрової роботи в структурі пенсійного забезпечення в Україні є ключовим аспектом забезпечення стабільності, ефективності та якості обслуговування громадян, що отримують пенсії. Ця тема віді-

грає важливу роль у контексті демографічних, фінансових та соціально-економічних викликів, з якими стикається сучасна українська пенсійна система.

Пенсійна система забезпечує мільйони українців фінансовою підтримкою у старості, тому від її належного функціонування залежить добробут значної частини населення.

Стан дослідження. Питаннями організації кадрової роботи в структурі пенсійного забезпечення в Україні займалися вчені, зокрема: В. М. Андрійів, Н. Б. Болотіна, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедіктов, С. В. Вишновецька, Т. З. Герасимів, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, І.О. Кравченко, К.Б. Левченко, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, В.М. Олуйко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, О. І. Процевський, С. М. Синчук, Б. І. Сташків, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, М. М. Шумило, Л. П. Шумна, О. М. Ярошенко та ін.

Мета статті полягає в дослідженні основних аспектів організації кадрової роботи в структурі пенсійного забезпечення в Україні.

Виклад основного матеріалу. Пенсійне забезпечення є складною розгалуженою системою, що має власну структуру, яка є одним із тих факторів, що обумовлює характер побудови та специфіку функціонування. Тож у даній статті ми маємо на меті дослідити загальні питання організаційної структури пенсійного забезпечення в цілому. Спочатку звернемо увагу на сутність поняття «організаційна побудова», яке складається із слів «організація» (організованість) та «побудова».

Термін «організація» (похідні від нього «організовувати», «організованість») має велику кількість визначень. З цього приводу Г. В. Осовська та О. А. Осовський, аналізуючи організацію як об'єкт управління, слушно відзначають, що сьогодні поняття «організація» широко вживається в багатьох науках (філософії, математиці, економіці, соціології та ін.) і в практичній діяльності. Це поняття багатозначне. Найчастіше воно означає наступне: внутрішню упорядкованість, узгодженість взаємозалежних елементів цілого (системи); сукупність процесів або дій, що забезпечують досягнення цілей системи; об'єднання людей, спільна діяльність яких спрямована на реалізацію встановлених програм на основі певних правил і процедур [1; 2, с. 92]. У зв'язку із цим автори доходять висновку, що поняття «організація» можна розглядати як об'єкт, його властивості, а також як діяльність (процес). Це поняття використовується для позначення різних семантичних категорій: соціальної організації або інституту (статика) і процесу управління, що упорядковує та свідомо координує діяльність (динаміка).

Організація – це інституціоналізована група осіб (фізичних і юридичних), які взаємодіють за допомогою матеріальних,

економічних, правових і інших умов для досягнення поставлених цілей [3].

У сфері державного управління організація полягає у ефективному розподілі різних функцій управління між спеціалізованими органами влади, тобто їх функціональній спеціалізації². Схожу за своєю сутністю точку зору висловлюють й Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук та інші, які у контексті дослідження поняття та цілей державного управління зазначають, що управління та його організація мають за мету створення найбільш сприятливих умов для функціонування виконавчої влади, а тому вимагають чіткого врегулювання статусу суб'єктів управління та взаємовідносин у межах і за межами цієї системи. Рациональна організація здійснення виконавчої влади повинна забезпечити правильний вибір суб'єктів управлінської діяльності, встановлювати місце і роль кожного з них і чітку взаємодію між ними, що є однією з найважливіших умов економічності і ефективності державної діяльності [5].

Термін «побудова» у довідковій літературі визначається як: 1) розміщення, взаємне розташування частин чого-небудь; 2) структура; 3) сукупність, система думок, положень, підпорядкованих яким-небудь принципам; теорія. Набагато більшим порівняно із попереднім є перелік визначень поняття «організація». Так, у різних словниках терміни «організація», «організувати», «організованість» тлумачаться таким чином: 1) сукупність людей, груп, об'єднаних для досягнення якої-небудь мети на основі розподілу праці, розподілу обов'язків і наявності ієрархічної (управлінської) структури; 2) об'єднання людей, суспільних груп, держав на базі спільності інтересів, мети програми дій тощо; 3) сукупність процесів або дій, що ведуть до утворення і вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого; зведення чого-небудь у систему; 4) дія, наслідком якої є створення, налагодження чогонебудь; 5) характер, особливості будови чого-небудь, структура; 6) комплекс заходів, зміст яких полягає в координації дій окремих елементів системи; 7) ступінь внутрішньої упорядкованості, узгодженості частин цілого, певна структура, будова, тип зв'язків як спосіб з'єднання елементів в систему; 8) вид діяльності – процес, пов'язаний з цілеспрямованим впливом на об'єкт через констатацію відповідних функцій елементів системи, впорядкування зв'язків, дефініцію цілей і завдань і т.д.; 9) забезпечення скоординованої, заснованої на внутрішній дисципліні, діяльності у якій-небудь сфері; 10) об'єднати, згуртувати; 11) здійснювати певні заходи, розробляючи їх підготовку і проведення; 12) вносити у що-небудь відомий порядок, плановірність, упорядкованість; 13) щось створювати, засновувати що-небудь, залучаючи до цього кого-небудь; 14) чітко налагоджувати, належно впорядковувати щонебудь, організувати роботу; 15) наявність певного порядку або ступінь впорядкованості системи в її будові і функціонуванні і т. д. [4; 2. с. 93].

Таким чином, організаційна побудова – це структура, яка визначає розподіл завдань, обов'язків та повноважень між працівниками та підрозділами в організації, а також встановлює взаємозв'язки між ними для досягнення спільних цілей.

Організація як процес, на думку авторів, являє собою прояв суспільної діяльності, що виникла на основі суспільного поділу праці. Функціональним призначенням організації в цьому значенні є створення нових і удосконалення створених і функціонуючих систем будь-якого виду. Тому організувати – це значить створити нову систему або поліпшити стан колишньої в про-

цесі її функціонування відповідно до мінливих внутрішніх і зовнішніх умов [1].

Таким чином, створення належної пенсійної системи та організація кадрової роботи дозволить забезпечити стабільність, ефективність та високу якість обслуговування громадян, що отримують пенсії.

Перш за все, демографічна ситуація в Україні є важливим фактором, що визначає потребу в адаптації кадрової політики. Зростання середнього віку населення та зменшення робочої сили ставлять під загрозу стійкість пенсійної системи. Організація кваліфікованого персоналу, який може ефективно впроваджувати та адмініструвати програми пенсійного забезпечення, стає критично важливою для забезпечення її функціональності та прозорості.

Другим важливим аспектом є фінансова стійкість системи. Ефективне управління кадрами дозволяє оптимізувати витрати та мінімізувати втрати через корупцію та некомпетентність. Відповідальність і професіоналізм персоналу пенсійної системи гарантують, що кожен пенсіонер отримує вчасну та правильну виплату, а також необхідну консультаційну підтримку.

Третім аспектом є підвищення якості обслуговування громадян. Пенсійна система повинна забезпечити не лише фінансове забезпечення пенсіонерів, але і належний рівень обслуговування. Це включає в себе розвиток системи консультацій та інформаційного супроводу, щоб громадяни мали можливість отримати вичерпну інформацію про свої пенсійні права та можливості.

Не менш важливим є і адаптація до змін в законодавстві. Регулярні зміни у законодавстві щодо пенсійного забезпечення вимагають відповідного оновлення кадрової політики, навчання та перепідготовки персоналу для впровадження нових вимог і стандартів.

Кадрове забезпечення органів державної влади, в тому числі органів пенсійного забезпечення, являє собою складний багатоаспектний процес, якість та ефективність реалізації яких залежить від цілої низки факторів, одним з основних серед яких є державна кадрова політика.

Основними завданнями органів пенсійного забезпечення є реалізація політики держави у галузі пенсійного забезпечення і пенсійного реформування, подальше вдосконалення пенсійного законодавства, організація роботи по правильному застосуванню, суворому дотриманню та чіткому виконанню структурними підрозділами, їх керівниками та спеціалістами вимог відповідних законодавчих актів, нормативних та розпорядчих документів, що регламентують хід дій по призначенню та виплаті пенсій органами, налагодженні зв'язків громадського та міжвідомчого характеру з питань розробки та впровадження пенсійної реформи із міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, а також з організаціями, підприємствами та установами. Разом з цим, органи пенсійного забезпечення беруть участь в організації аналітичної та моніторингової роботи з метою подальшого вдосконалення пенсійної системи України [2; 7, с. 72].

На сьогодні в Україні запроваджено потужну, розгалужену, централізовану систему органів, які займаються реалізацією державної пенсійної політики. При цьому, якщо Центральний апарат ПФУ більше займається питаннями здійснення керівництва та управління організаційним механізмом ПФУ, зокрема проводить координаційну роботу, органі-

заційне забезпечення системи ПФУ, налагоджує взаємодію ПФУ з іншими органами влади та громадськістю, міжнародне співробітництво, аналізує практику реалізації державної пенсійної політики, на підставі чого виокремлює наявні у ній проблеми та гострі питання, що потребують вирішення, надає Міністерству соціальної політики України відповідну допомогу щодо формування основних засад і напрямків державної пенсійної політики, бере участь у законотворчому процесі, то територіальні органи ПФУ займаються питаннями безпосередньої реалізації державної політики щодо пенсійного забезпечення населення [2, с. 111].

Таким чином, державна політика у сфері пенсійного забезпечення повинна:

По-перше, гарантувати фінансову стабільність пенсійної системи, зокрема шляхом забезпечення стабільних джерел фінансування пенсійних виплат, впровадження ефективних механізмів управління пенсійними фондами.

По-друге, забезпечувати справедливість та адекватність пенсій, встановлюючи прозорі та справедливі правила нарахування пенсій, регулярно переглядати і коригувати пенсії з урахуванням інфляції та змін у вартості життя.

По-третє, підтримувати професійний розвиток працівників пенсійної системи, покращувати якість обслуговування громадян, підтримувати прозорість та підзвітність системи, забезпечувати соціальну захищеність пенсіонерів тощо.

Висновки. Організація кадрової роботи в структурі пенсійного забезпечення в Україні значною мірою залежить від державної політики в цілому. Ефективна державна політика у сфері пенсійного забезпечення визначає ключові напрями діяльності, забезпечує фінансування, встановлює нормативно-правові рамки та впроваджує сучасні технології. Це, у свою чергу, створює основу для належної організації кадрової роботи, що є запорукою стабільності, ефективності та якості обслуговування громадян. Відсутність чіткої та послідовної державної політики може призвести до кадрових проблем, зниження якості послуг та загроз для фінансової стабільності пенсійної системи.

Література:

1. Осовська Г. В. Основи менеджменту: підручник [3-є вид., перероб. і доп.]. К.: Кондор, 2006. С. 150.
2. Кравченко І. О. Організація діяльності пенсійного фонду України: монографія. Харків: Константа, 2017. 404 с.
3. Поняття організацій та їх класифікація. URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/1nebava_menedzhment_organizacij_administruvannya_ch1/index_1.htm (дата звернення 24.06.2024).
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. К.; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.

5. Адміністративне право України: підручник / [Ю. П. Битяк, В. М. Гарашук, О. В. Дьяченко та ін.]; за ред. Ю. П. Битяка. К.: Юрінком Інтер, 2005. 544 с.
6. Науково-обґрунтовані рекомендації щодо організації кадрової роботи на підприємствах будівельної галузі. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FIN16760> (дата звернення 24.06.2024).
7. Сивак С. М. Конституційні гарантії права на пенсійне забезпечення і пенсійна реформа / С. М. Сивак // *Право України*. 1997. № 12. С. 70–74.

Sokurenko O. Organization of personnel work in the structure of pension provision in Ukraine

Summary. Revealing the organization of personnel work in the structure of pension provision in Ukraine, the article examines the essence of the concept of «organizational construction», which includes the idea of organization (organization) and the process of construction or creation. This concept is used to denote a comprehensive approach to the creation or development of organizational structures that must be effective, stable and meet strategic goals and objectives within a certain area or organization.

The article reveals the importance of proper organization of personnel work to ensure stability, efficiency and quality of service to citizens. It is noted that this process largely depends on the state policy as a whole. An effective state policy determines the key areas of activity, provides the necessary financing, establishes a regulatory framework and promotes the introduction of modern technologies. This creates the basis for the proper organization of personnel work, which is a guarantee of stability, efficiency and high quality of service to citizens. The lack of a clear and consistent state policy can lead to personnel problems, a decrease in the quality of services and threats to the financial stability of the pension system.

The key aspects affecting the effectiveness of the pension system in Ukraine are considered. Attention is focused on the demographic situation, which creates the need to adapt the personnel policy due to the increase in the average age of the population and the decrease in the workforce. Special attention is paid to the financial stability of the system, where effective personnel management is aimed at reducing costs and preventing losses due to corruption and incompetence. It was emphasized that it is also important to ensure a high level of service to citizens through the development of consultation and information systems. Not the last aspect is the adaptation to changes in the legislation, which requires a systematic updating of the personnel policy for the introduction of new requirements and standards.

It was concluded that such a comprehensive approach to the organization of personnel work is crucial for ensuring stability, efficiency and compliance with modern requirements in the pension system.

Key words: organization, personnel policy, personnel support, pension support, personnel work, structure of pension support, financial stability, adaptation.