

ліки» (реімбурсація), центральною закупівельною організацією та регіональними закупівлями;

реформування патентну системи та забезпечення умов для вільної конкуренції на ринку лікарських засобів та медичних виробів;

впровадження міжнародних протоколів лікування;

розширення мережі підстанцій, створення відділень невідкладної допомоги та модернізація диспетчерської системи⁴

розробка навчальних програм для фахівців із догоспітальної допомоги, а також для співробітників поліції, пожежників, працівників ДСНС, Національної гвардії України.

Реалізація даних напрямів сприятиме розбудові системи охорони здоров'я, підвищенню якості надання медичних послуг населенню, технологічному переоснащенню медичної галузі, вдосконаленню підготовки медичних кадрів.

Використана література:

1. Бережна Ю. В. Об'єктивна необхідність державного регулювання розвитку сфери охорони здоров'я в Україні. Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 10–11 травня 2012 р.). – Харків, 2012. – С. 236–239.

2. Камінська Т. М. Про розвиток квазіринкових відносин в охороні здоров'я // Економічна теорія. – 2006. – № 2. – С. 17–24.

3. Пашков В. М. Правове забезпечення реформування сфери охорони здоров'я // Український медичний часопис. – 2017. – № 2. – С. 1–6.

4. Про схвалення Загальнодержавної програми «Здоров'я – 2020»: розпорядження Кабінету Міністрів України від 31.10.2011 № 1164 р // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>.

5. Закон України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення»: від № 6327 від 19.10.2017. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/>.

6. Закон України «Про підвищення доступності та якості медичного обслуговування у сільській місцевості» № 2206-VIII, від 14.11.2017. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show>.

Шляхи удосконалення регулювання регіонального ринку праці

Попова І. А., к.е.н., доцент кафедри економіки фармації Національного фармацевтичного університету
ira_popova_dik@ukr.net

Гребенюк М. В., здобувач вищої освіти, другого магістерського рівня спеціальності «Публічне управління та адміністрування»
mariness2604@ukr.net

Коливання темпів економічного зростання господарської діяльності, труднощі зв'язків між суб'єктами господарювання активізують проблеми використання робочої сили, потребують нових підходів до забезпечення сприятливих умов зайнятості. Незважаючи на економічне пожвавлення, ринок праці України залишається

деформованим, що проявляється у стійкому порушенні ринкових регуляторів зайнятості, високих рівнях прихованого безробіття, низькій продуктивності праці, малоефективній соціальній політиці держави.

Ефективне функціонування ринку праці, механізм його дії потребують виважених управлінських рішень, методів та засобів регулювання, розробка яких значною мірою забезпечується комплексним статистичним дослідженням на основі формування відповідної методології. Незважаючи на значне поширення кола досліджень з цього напрямку організаційно-економічні рекомендації щодо регулювання місткості регіонального ринку праці для її збільшення залишаються предметом дискусій та наукового інтересу.

Досліджуючи сучасний стан Черкаського ринку праці було, що основними причинами високого рівня безробіття є спад економіки та відповідне скорочення сукупного попиту на робочу силу, структурні зрушення (міжгалузеві, внутрішньогалузеві, регіональні), рух робочої сили (професійний, соціальний, регіональний).

За підсумками 2014-2018 років спостерігаються позитивні тенденції щодо стабілізації ситуації на ринку праці. Згідно даних Головного управління статистики в Черкаській області та інформації Черкаського міського центру зайнятості, порівняно з попередніми роками, відбулося зростання рівня зайнятості населення та зниження рівня безробіття [2].

За професійно-кваліфікаційним рівнем сформований ринок праці стабільно характеризують користувачі послуг, які за останнім місцем роботи займали:

- робітничі місця – 24,3 %;
- посади службовців – 71,1 %;
- особи без професії, або такі, що займали місця, які не потребують спеціальної підготовки склали 4,6 %.

За підсумками 2014-2018 років скоротились обсяги вимушеної неповної зайнятості працівників [2].

В умовах стрімких економічних змін, місцева політика на ринку праці має бути спрямована на забезпечення можливості реалізації своєї трудової активності всім громадянам. Найбільше потребують соціального захисту від безробіття громадяни, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, це, в першу чергу, молодь, випускники навчальних закладів, особи передпенсійного віку, особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку.

Велика кількість громадян працездатного віку працюють без оформлення трудових відносин, а відтак не беруть участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування та не набувають страхового стажу. Проведення профорієнтаційної та профконсультаційної роботи результативно впливає на вирішення питання працевлаштування, розширення можливостей, підвищує конкурентоспроможність на ринку праці.

За аналізом причин, які сприяли створенню такої кількості незайнятих у Черкаській області, можна визначити напрями діяльності місцевих органів влади щодо залучення цієї кількості до господарського комплексу міста і пропонується звернути увагу на три основні напрями

За кожним напрямом необхідно визначити основні заходи щодо підвищення кількості зайнятих у Черкаській області (рис.):

Напрями діяльності місцевих органів влади для залучення

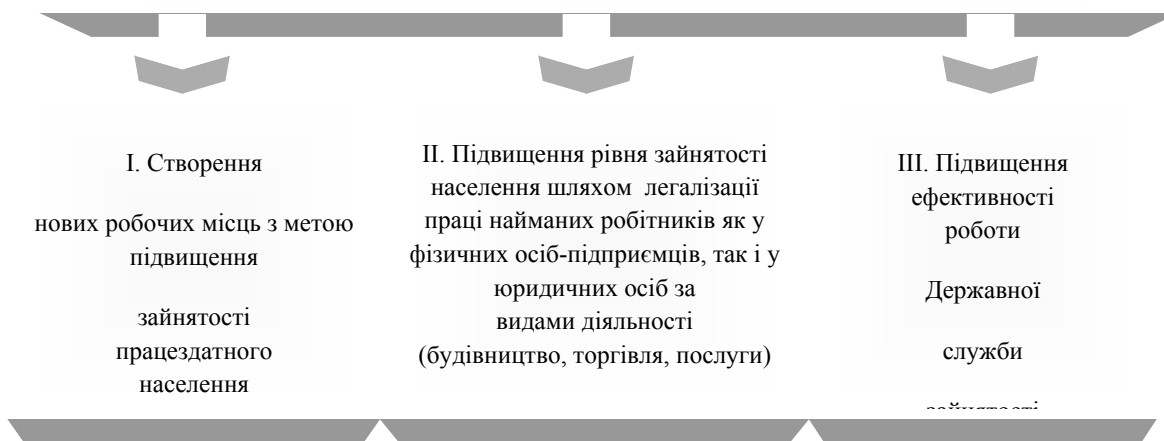


Рис. Напрями діяльності місцевих органів влади для залучення робітників до господарського комплексу міста [1]

I. Створення нових робочих місць.

- 1.1. Передбачити створення нових робочих місць юридичними особами.
- 1.2. Передбачити створення нових робочих місць фізичними особами-підприємцями.
- 1.3. Передбачити створення нових робочих місць шляхом залучення безробітних до підприємницької діяльності з наданням одноразової допомоги з безробіття для відкриття своєї справи.
- 1.4. Передбачити створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних шляхом дотацій роботодавцям за кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

II. Підвищення рівня зайнятості населення шляхом легалізації праці.

- 2.1. Підвищення рівня зайнятості шляхом легалізації праці найманих робітників у фізичних осіб-підприємців.
- 2.2. Підвищення рівня зайнятості шляхом легалізації праці найманих робітників у юридичних осіб.
- 2.3. Підвищити рівень зайнятості за окремими видами діяльності шляхом детінізації рівня оплати праці (будівництво, торгівля, послуги).

III. Підвищення ефективності роботи Державної служби зайнятості.

- 3.1. Розробити Програму зайнятості міста Черкаси на коротко- й середньостроковий періоди.
- 3.2. Залучати до співпраці керівників містоутворюючих підприємств до заходів, спрямованих на підвищення рівня зайнятості та оперативне укомплектування підприємств персоналом.
- 3.3. Впровадження новітніх інформаційних технологій до роботи Державного центру зайнятості міста щодо надання послуг безробітним з пошуку роботи та підприємствам щодо пошуку працівників.

Підсумуючи вищенаведене, слід зазначити, що Державне регулювання ринку праці передбачає використання всього спектра сукупності, як традиційних, так і специфічних методів, прийомів, засобів. Ефективність дій державних механізмів на ринок праці та зайнятість населення значно залежить від того, наскільки на державному рівні будуть враховані умови і вимоги глобалізації економіки і наддержавних організаційних утворень до формування державної соціальної політики.

Дослідивши, сучасний стан ринку праці Черкаського регіону було виявлено проблеми, які потребують негайного вирішення. Для розв'язання цієї проблеми слід впровадити наступні заходи:

- здійснювати регулярні моніторинги попиту та пропозиції робочої сили. На основі отриманих даних розробляти проноз попиту та пропозиції на ринку праці;
- зсувати професійно – кваліфікаційну структуру перспективної потреби роботодавців у працівниках;
- здійснювати професійну підготовку з урахуванням прогнозу попиту та пропозиції на ринку праці;
- на державному рівні розробити програму професійної орієнтації молоді та організувати професійно – пропагандистські кампанії з метою формування структури попиту населення на послуги професійної освіти відповідно до потреб ринку;
- органам виконавчої влади у сфері зайнятості населення, приділити особливу увагу підготовці фахівців за загально галузевими професіями, потреба в яких не може задовольнятися за рахунок наявних трудових ресурсів підприємств; на це необхідно орієнтувати систему початкової професійної освіти та програми перепідготовки безробітних.

Використана література:

1. Регулювання місткості регіонального ринку праці: монографія / Ахромкін Є. М., Заблудська І. В., Петров П. Ю., Пудов К. О. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – 200 с.
2. Програма зайнятості населення м. Черкаси на 2019-2023 роки. – № 1195-8-рд. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.ck.ua/golos/proekty/inf/2087>.

Аналіз практичних аспектів застосування реінжинірингу бізнес-процесів на фармацевтичних компаніях

*Посилкіна О. В., д. ф. н., професор кафедри управління та економіки підприємства
Національного фармацевтичного університету*

*Братішко Ю. С., к.ф.н., доцент кафедри управління та економіки підприємства
Національного фармацевтичного університету*

*Кубасова Г. В., викладач кафедри управління та економіки підприємства
Національного фармацевтичного університету
kubasovaanna17@gmail.com*

Основною метою реінжинірингу бізнес-процесів є якісне поліпшення окремих напрямів діяльності фармацевтичного підприємства, на основі встановлених бізнес-процесів підприємства та їх розуміння, проектується (коригується) система управління підприємством, створюється стандарт управління підприємством. На основі цього стандарту визначається уточнений перелік бізнес-процесів фармацевтичного підприємства, проводиться документування цих бізнес-процесів. Для кожного бізнес-процесу встановлюється вхідний потік ресурсів, правила закону функціонування і вихідний продукт. Взаємозв'язок бізнес-процесів розглядається як взаємозв'язок по потокам і за часом. Кожен бізнес-процес в подальшому розглядається як система взаємопов'язаних завдань. Закон функціонування бізнес-процесів можна розглядати як організаційно – логічний зв'язок вирішення завдань, взаємозв'язок завдань по потокам.