

Відповідно до пріоритетів визначаються й основні принципи і завдання роботи з кадрами в цій сфері. До основних принципів слід віднести:

- підбір і розстановку працівників за професійними, діловими і моральними якостями з урахуванням громадянської позиції людини;
- відкритість доступу громадян до муніципальної служби відповідно до їх здібностей, інтересів і професійної підготовки;
- рівність оплати праці за однаковий обсяг і рівень відповідальності, незалежно від відомчої належності;
- вирішення кадрових питань на основі демократичних процедур зі збереженням при цьому необхідної конфіденційності;
- оновлювання кадрів у поєднанні з їх наступністю, досягненням позитивної стабілізації персоналу на основі внутрішньо- й міжвідомчої ротації, а також за рахунок постійного припливу молодих спеціалістів;
- підконтрольність посадових осіб місцевого самоврядування суспільству, персональну відповідальність керівника за якість і ефективність роботи з персоналом;
- неприпустимість необґрунтованої зміни кадрового складу органів місцевої влади та управління при зміні політичного лідера (виборної посадової особи);
- гарантованість просування по службі;
- професійну підготовку та підвищення кваліфікації у сфері державного управління місцевого самоврядування депутатів представницьких органів муніципальних утворень.

Необхідною передумовою успішного підбору працівників мають стати активізація профорієнтації; урахування, порівняння можливостей внутрішнього і зовнішнього залучення працівників; урахування профілю відповідних вакансій; знання вимог до посад працівників, які є вакантними; глибокий об'єктивний аналіз заяв, усіх пропозицій, що надійшли, особових справ претендентів.

**Волошин Ольга Михайлівна, магістрантка,
Дмитришин Марта Василівна, к.е.н., доцентка,
доцентка кафедри управління та адміністрування**

АНАЛІЗ ДОХОДІВ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

Протягом 2019 року загальні доходи бюджету Пенсійного фонду становили 434,9 млрд грн (без урахування залишку на початок року).

Порівняно з 2018 роком загальні доходи зросли на 82,7 млрд грн, або на 19,6%. У структурі загальних доходів 241,8 млрд грн (55,6%) – власні, 193,1 млрд грн (44,4%) – кошти Державного бюджету (рис. 1).

У 2019 році власні доходи Пенсійного фонду становили 241,8 млрд грн. Фактичні власні доходи менші за плановий показник на 4,0 млрд грн, або 98,4%.

За 2019 рік власні надходження зросли порівняно з 2018 роком на 39,7 млрд грн, або 19,6% [1].

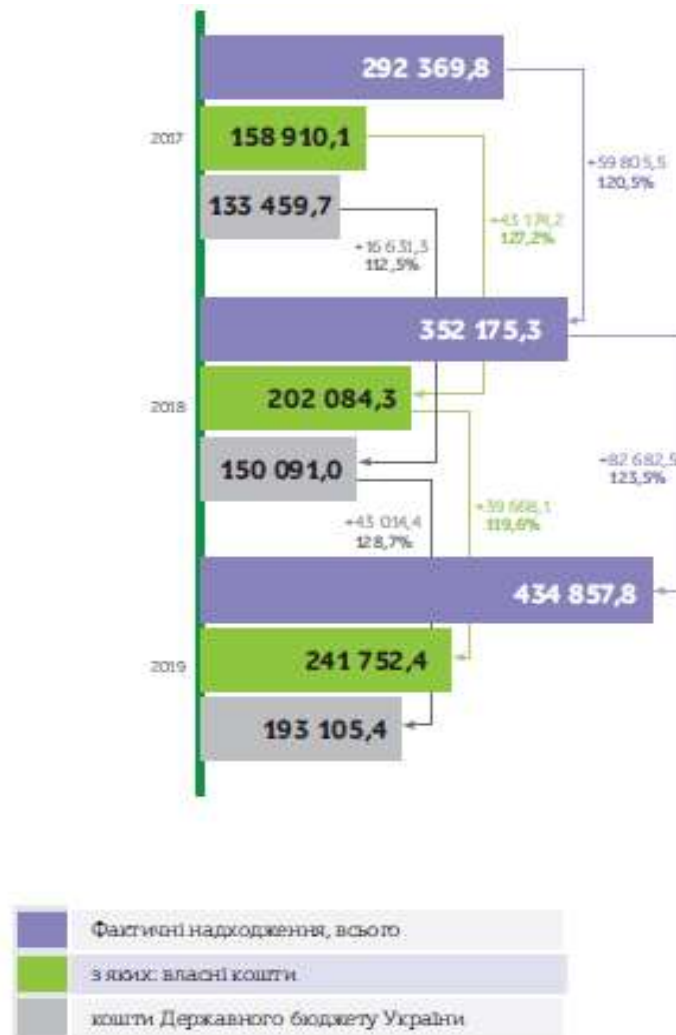


Рис. 1. Динаміка доходів Пенсійного фонду України за 2017-2019, млн. грн. [1]

За джерелами надходжень власні доходи розподіляються:

- частина ЄСВ, розподілена на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування – 236,3 млрд грн (97,7% суми власних доходів);
- інші власні доходи – 5,5 млрд грн (2,3% суми власних доходів).

Виходячи з даних рис. 1, можна прослідкувати тенденцію зростання доходів Пенсійного фонду України як в цілому, так і в частині власних доходів. Однак, незважаючи на це зростає також і сума дефіциту, що покривається за рахунок коштів Державного бюджету України. А це, в свою чергу, відволікає ресурси від інших важливих інвестиційних і соціальних програм, які покликані сприяти розвитку економіки держави, підвищення добробуту громадян та побудови відповідального громадянського суспільства.

Тому виникає необхідність підвищення дохідності та самозабезпечення Пенсійного фонду України з одночасним нарощення розміру пенсійних виплат.

Це робить потребу старту накопичувальної системи пенсійного страхування нагальною.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Звіт про роботу та виконання бюджету Пенсійного фонду України у 2019 році. URL: <https://www.pfu.gov.ua>

**Микитюк Віра Олександрівна, магістрантка,
Данилюк Марія Миколаївна, к.е.н.,
викладачка кафедри управління та адміністрування**

ПЕРЕВАГИ ВІД ВПРОВАДЖЕННЯ СУЯ В МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДАХ

Нині практично жоден заклад системи крові не відповідає вимогам СТ-Н МОЗУ 42-4.0:2016 «Лікарські засоби. Належна виробнича практика». І цю проблему хоча б частково має вирішити СУЯ.

Донорство крові та її компонентів – добровільний акт волевиявлення людини, що полягає у даванні крові або її компонентів для подальшого безпосереднього використання їх для лікування, виготовлення відповідних лікарських препаратів або використання у наукових дослідженнях. Із визначення випливає, що донор – постачальник сировини. Однак він водночас ще й споживач послуги, яку надає йому заклад під час здійснення донації, та безпосередній учасник виробничого (технологічного) процесу. Об'єднати ці процеси – один із найважливіших напрямів у системі.

Не зважаючи на таку специфічність закладів, та відповідно можливі труднощі, є ряд суттєвих переваг СУЯ (табл. 1).

Таблиця 1

Переваги від впровадження СУЯ в медичних закладах

№ з/п	Перевага	Сутність переваги
1	2	3
1.	Упевненість у якості продукції	Працівники закладу можуть бути впевнені, що споживач гарантовано отримає продукцію відповідної якості. Для цього слід лише дотримувати вимог технологічної документації
2.	Ідентичні вимоги до процесів СУЯ	Кожен процес формується за принципом PDCA, тобто його планують, виконують, моніторять (контролюють) і корегують (тим самим удосконалюють)