

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ І АДМІНІСТРУВАННЯ**

V науково-практична конференція з міжнародною участю

**«Професійний менеджмент
в сучасних умовах розвитку ринку»
(Реєстраційне посвідчення УкрІНТЕІ № 328 від 22.06.2015 р.)**

Матеріали доповідей

1 листопада 2016 року

V scientific-practical conference with international participation

**"Professional management in modern
conditions of development of market"
(Registration certificate of the Ukrainian Institute of scientific-
technical and economic information № 328 from 22.06.2015)**

Reports

1 November 2016

м. Харків
2016

УДК 353 (075.8):338.24
ББК 65.050.2

Редакційна колегія: к.е.н., доц. Носик О.М., к.е.н., доц. Чирва Ю.Є.

«Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку»: Матеріали доповідей V науково-практичної конференції з міжнародною участю (1 листопада 2016 р.): Збірник. – Х.: Монограф. – 2016. – 358с.

Збірник містить тези доповідей науково-практичної конференції з міжнародною участю «Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку». Матеріали містять результати теоретичних і практичних досліджень за провідними напрямками розвитку сучасного менеджменту.

Матеріали друкуються в авторській редакції. Організаційний комітет не несе відповідальності за достовірність фактів, власних імен та іншої інформації, використаної в публікаціях.

УДК 353 (075.8):338.24
ББК 65.050.2

© НФаУ, 2016

Зайкова Н., Посилкіна О.В. Удосконалення організаційної структури фармацевтичної компанії в умовах впровадження системи стратегічного планування.....	219
Кубарєва І.В., Чмихало Н.В., Вороніна О.М. Формування сучасної кадрової стратегії у системі менеджменту фармацевтичних організацій.....	221
Левченко О.П., Догадайло Я.В., Ситнік А.Д. Очікування стейкхолдерів щодо корпоративної соціальної відповідальності підприємства.....	223
Мілаш І.В., Красноусов А.В. Управління витратами як дієвий інструмент управління підприємством.....	226
Пакулін С.Л. Вибір оптимуму стратегічних позицій підприємства.....	228
Пакуліна Г.С. Використання технології форсайту при розробці стратегії інноваційного розвитку муніципального утворення.....	231
Пачковський Ю.Ф., Дашо О.І. Управління бізнес-репутацією компанії.....	234
Пізняк Т.І. Стратегічна поведінка сільськогосподарських підприємств в сучасних умовах господарювання.....	237
Рогозян Ю. С. Розвиток міжрегіонального співробітництва в контексті стратегічного менеджменту.....	240
Світлична К.С. Визначення критеріїв ефективності впровадження ERP системи.....	242
Світлична К.С., Кушнеренко С.В. Конкуренція в українському бізнесі.....	245
Страпчук С.І, Кобернюк К.Ю. Особливості розробки стратегічного плану діяльності машинобудівного підприємства.....	247
Сумець О.М. Концептуальний підхід до проектування операційних систем виробничих підприємств.....	249
Телепнева О.С., Еремина В. Современная система взглядов на управление.....	252
Федотова І.В., Скурту В.В. Визначення рівня екологічної безпеки АТП.....	255
Филипенко О.М. Вплив невизначеності на функціонування бізнесу... ..	258
Черникова Т., Телепнева О.С. Питер Друкер – основоположник сучасного менеджмента.....	260
Чирва Ю.Є., Баринов К.О. Сутність та значення чистого доходу підприємства ресторанного господарства від реалізації продукції та товарів.....	261
Чирва Ю.Є., Коліщак М.М. Сутність та призначення бізнес-плану підприємства.....	264
Чирва Ю.Є., Сідельник М.В. Особливості ціноутворення та державне регулювання цін на фармацевтичному ринку України.....	266
Щербак М.С., Шинкаренко В.Г. Стратегічна сегментація зовнішнього середовища автотранспортного підприємства.....	268

Слід зазначити, що сьогодні стратегічне планування є невід'ємною частиною планування діяльності підприємства, тому нами було запропоновано введення сектору стратегічного планування до складу відділу планування виробництва і організації праці. До складу сектору стратегічного планування будуть входити наступні посадові особи: керівник сектору стратегічного планування та менеджери зі стратегічного планування, також по мірі необхідності будуть залучатись зовнішні консультанти. Сектор стратегічного планування повинен займатись розробкою стратегії майбутнього розвитку підприємства, плануванням рівня прибутку управлінням розвитку стратегічного потенціалу підприємства, розробкою цільових орієнтирів і завдань поточного планування, наданням допомоги виробничим і функціональним підрозділам у розробці своїх ділових стратегій і планів. Запропонована нами удосконалена організаційна структура відділу планування виробництва і організації праці ТОВ ФК «Здоров'я» зображена на рисунку 1.

За запропонованою організаційною структурою сектор стратегічного планування безпосередньо підпорядковується керівнику відділу планування і організації праці ТОВ «Фармацевтична компанія Здоров'я». Згідно з розробленим проектом Положенням про сектор стратегічного планування, посадовою інструкцією менеджера зі стратегічного планування сектору нами була розроблена матриця відповідальності посадовців сектору стратегічного планування згідно з їх функціональними обов'язками (табл. 1).

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

*Кубарєва І.В., к.фарм.н., доцент, зав. каф. соціальної фармації
Національного фармацевтичного університету*

*Чмихало Н.В., к.фарм.н., доцент каф. соціальної фармації
Національного фармацевтичного університету*

*Вороніна О.М., к.екон. н., доцент каф. соціальної фармації
Національного фармацевтичного університету*

Розвиток незалежної України на сьогодні потребує глобалізації економічних відносин, основу яких складає поширення підприємницького стратегічного управління. Стратегія розвитку кадрової політики фармацевтичних організацій, повинна бути спрямована на формування кадрового потенціалу України як найважливішого інтелектуального та професійного ресурсу українського суспільства, що забезпечує ефективний соціально - економічний розвиток країни та високу конкурентоспроможність на фармацевтичному ринку. За таких умов дослідження кадрової стратегії у системі сучасного менеджменту фармацевтичних організацій є своєчасним та актуальним.

В наукових працях, які присвячені проблемам формування кадрової стратегії підприємств різних галузей народного господарства, використовуються переважно традиційні методи і підходи [1]. Однак в умовах

ринкової економіці розробка кадрової стратегії для фармацевтичних організацій традиційними методами значно ускладнено.

З огляду на зазначене, метою нашої роботи є дослідження процесу формування кадрової стратегії у системі сучасного менеджменту фармацевтичних організацій. Для досягнення поставленої мети використано методи наукового узагальнення, системного підходу та контент-аналізу.

Враховуючи той факт, що сучасні фармацевтичні організації функціонують в умовах нестабільного зовнішнього середовища, мінливість якого підкріплена значною конкуренцією на фармацевтичному ринку, сучасні підприємства потребують безперервного інноваційного розвитку. Успішний менеджер XXI ст. повинен добре орієнтуватися як у еволюційному розвитку світової теорії менеджменту, так й володіти актуальною інформацією відносно нових стратегічних підходів до управління персоналом. Рівень кваліфікації та професіоналізм персоналу, здатність кожного члена колективу сучасної фармацевтичної організації приймати участь у формуванні корпоративного клімату та вміти мінімізувати наслідки від дестабілізуючих факторів як зовнішнього, так й внутрішнього середовища, безпосередньо залежать від тих теоретичних підходів і практичних методів роботи з кадрами, які використовують у своїй повсякденній роботі менеджери організації. Тобто, трудовий потенціал фармацевтичної організації є основною ланкою кадрової та економічної стратегії підприємства, трудова, соціальна, корпоративна та партнерська функції якого є гарантією стабільності та ефективності функціонування на ринку. На підставі контент-аналізу літературних джерел нами визначено, що процес формування кадрової стратегії фармацевтичної організації потребує використання комплексного підходу та врахування таких основних складових: *стратегічні наміри* як елемент нарощування кадрового потенціалу з метою ефективною реалізації місії та цілей підприємства та *стратегічні напрямки*, які безпосередньо визначають шляхи досягнення намічених стратегічних намірів. Слід особливо підкреслити, що сьогодні в сучасній системі управління кадрами фармацевтичних організацій основний акцент робиться на зростання уваги до особистості окремого працівника, його лояльності до робочого колективу та підприємства в цілому, створення умов формування позитивної соціальної відповідальності та почуття гордості за свою організацію, пошук інноваційної системи мотивації [2].

На підставі результатів дослідження слід відмітити, що у сучасному кадровому менеджменті фармацевтичної організації головну роль відіграє саме професійно розроблена кадрова стратегія, яка потребує впровадження інноваційної системи мотивації (як економічних стимулів, так й соціальних гарантій) і повинна бути орієнтована на синтез інтересів окремого працівника та інтересів підприємства, що дозволить скоротити плинність кадрів, підвищити їх вмотивованість, лояльність до організації, покращити корпоративний клімат та сприятиме підвищенню показника конкурентоспроможності організації у ринковому середовищі.

Кадрова стратегія сучасної фармацевтичної організації повинна бути розроблена відповідно до напрямку її діяльності та за результатами аналізу

факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, які безпосередньо впливають на кадрову політику всієї організації. Стратегія управління кадрами є основним джерелом досягнення місії, кількісних та якісних цілей підприємства, що забезпечує високий імідж та конкурентоздатність фармацевтичної організації на сучасному ринку. Економічна ефективність кадрової стратегії визначається досягненням цілей організації завдяки раціональному використанню праці персоналу, а це можливо в разі найбільш оптимального співвідношення між результатами праці та витратами на персонал. Соціальної ефективності кадрової стратегії можна досягти за високого рівня задоволення очікувань, потреб та інтересів працівників. Саме грамотна та інноваційна кадрова стратегія є запорукою взаєморозуміння між керівництвом фармацевтичної організації та її працівниками, а це в цілому забезпечує успіх підприємства.

Використана література:

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Толочко В. М. Кадрове забезпечення діяльності з соціального захисту в аптечних закладах : метод. рек. / В. М. Толочко, М. В. Зарічкова. – Х. : НФаУ. – 2015. – 20 с.

ОЧІКУВАННЯ СТЕЙКХОЛДЕРІВ ЩОДО КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Левченко О.П., к.е.н., доцент кафедри менеджменту

Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

Догадайло Я.В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту

Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

Ситнік А.Д., студентка 4 курсу спеціальності

*«Менеджмент організацій і адміністрування» Харківського
національного автомобільно-дорожнього університету*

В теперішній час невід’ємною складовою успіху є дотримання підприємством концепції корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Вагомий внесок у розвиток теорії та практики КСВ внесли Аллен Д., Благов Ю.Є., Вайс Дж., Віндзор Д., Грішанова О.А., Девіс К., Карнегі Е., Керролл А., Колот А.М., Короткова Є.М., Лившиць А.Я., Маттен Д., Тульчинський Г.Л., Фрідман М., Черних С., Штойер Р. та інші. В теорії та практиці розглянуто чимало напрямків КСВ, однак недостатньо уваги приділено їх розгляду через призму теорії зацікавлених сторін. При цьому різняться точки зору щодо переліку зацікавлених сторін, не визначено спосіб дослідження їх потреб щодо КСВ та підхід до узагальнення результатів. Вирішення цього комплексу завдань передбачає значну аналітичну роботу, яку пропонується здійснювати в наступній послідовності. По-перше, визначення моделі КСВ підприємства. Обрання моделі КСВ обмежить або розмежує сфери, в яких підприємству доцільно вивчати