

- орієнтація на власні інтереси працівників, їх потреби у системі колективних, особистих і суспільних відносин;
- моніторинг ставлення персоналу до потенційних покращень умов роботи;
- створення атмосфери відкритого суперництва із регулярним підведенням підсумків змагання;
- заохочення ініціативи працівників;
- надання працівникам владних повноважень для проведення не виробничих заходів;
- залучення персоналу до розв'язання проблем, що вимагають нестандартного підходу [4, с. 35].

Нині все більша увага приділяється створенню нових та впровадженню в дію вже відомих методів стимулювання до праці. Мотивація кадрів відіграє надзвичайно важливу роль у досягненні економічних результатів діяльності організації, вона є рушійною силою на шляху досягнення мети. Саме позитивне і конструктивне стимулювання робітників і вдале мотивування до виробничої діяльності дає внутрішній поштовх для більш ефективної праці та функціонування підприємства взагалі. Через нерациональну систему стимулювання може постраждати не тільки підприємство, але і економічна система загалом, саме тому необхідно дуже ретельно і чітко формувати мотиваційне середовище в процесі управління персоналом організації.

Література:

1. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства [Електроний ресурс] – Режим доступу: <http://conf-cv.at.a/forum/53-482-1>
2. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / С.Л.Іванов // Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 5. – С. 34-38.
3. Клименко М.П., Філатова О.О. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства/ М.П. Клименко, О.О. Філатова // Сталий розвиток економіки. – 2011. - №5 – С. 81 – 85.
4. Співак В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств /В. В. Співак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – №6, Т.2. – С. 178-181.

Bratishko Yu. S.

Ph.D. of pharmaceutical sciences, Associate Professor,

Posylkina O.V.,

Doctor of pharmaceutical sciences, Professor,
National university of pharmacy, Kharkov, Ukraine

MODERN REQUIREMENTS FOR MANAGERS OF SOCIAL RESPONSIBILITY IN UKRAINE

Братішко Ю. С.

кандидат фармацевтичних наук, доцент,

Посилкіна О.В.

доктор фармацевтичних наук, професор

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО МЕНЕДЖЕРІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

In article topical issues of the solution of problems of effective hiring and selection of managers on social responsibility and social development of the pharmaceutical enterprises in the conditions of introduction of systems of quality management are taken up. In article requirements to the managers of social responsibility shown by the Ukrainian pharmaceutical companies are investigated. Authors revealed features of formation of professional competence of managers on social responsibility in Ukraine.

Keywords: *manager, social responsibility, social development, pharmaceutical company.*

У статті висвітлено актуальні питання вирішення проблем ефективного найму, підбору та відбору менеджерів із соціальної відповідальності та соціального розвитку фармацевтичних підприємств в умовах впровадження систем менеджменту якості. У статті досліджені вимоги до менеджерів із соціальної відповідальності, які висувуються українськими фармацевтичними компаніями. Авторами виявлено особливості формування професійної компетентності менеджерів із соціальної відповідальності в Україні.

Ключові слова: менеджер, соціальна відповідальність, соціальний розвиток, фармацевтичне підприємство.

Останніми роками в Україні активно впроваджується та розвивається концепція соціальної відповідальності фармацевтичного бізнесу (СВФБ). Так, близько 50 % промислових фармацевтичних підприємств (ФП) розширюють перелік соціальних пільг для персоналу, як відповідно до соціальних державних стандартів (оплата лікарняних листків; надання чергової оплачуваної відпустки; обов'язкове соціальне страхування; відрахування до пенсійного фонду; відшкодування видатків, пов'язаних з відрядженнями співробітників; відшкодування транспортних видатків співробітникам, постійна робота яких носить роз'їзний характер; доплати та надбавки (за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за роботу у святкові та вихідні дні, за виконання шкідливих робіт та ін.); забезпечення питною водою, молоком для встановлених видів робіт; забезпечення спецодягом; оформлення оздоровчих путівок для співробітників (через Фонд Соціального страхування); організовані медпункти для проведення обов'язкових медичних оглядів), так і корпоративні пільги (додаткова оплачувана відпустка; представницькі видатки; медичне страхування співробітників; пільгове медичне страхування членів родини; оплати витрат на мобільний зв'язок; матеріальна допомога на харчування; матеріальна допомога в особливих випадках). У Колективних договорах закріплені права працівників користуватись спортивними залами, корпоративним транспортом, надаються оздоровчі путівки членам родин працівників. ФП беруть на себе витрати з корпоративних заходів, організацією корпоративних бібліотек та утримання корпоративних університетів, втілюються в життя також програми підтримки колишніх співробітників, надається допомога ветеранам та пенсіонерам, які тривалий час працювали на підприємствах. СВФБ зводиться не тільки до реалізації соціальних програм для персоналу. Сучасні ФП активно приймають участь у реалізації екологічних проектів у місцях присутності, проводять соціально-культурні та оздоровчі заходи для місцевого населення, налагоджують відповідальні відносини з бізнес-партнерами і т.д.

Така масштабна соціально орієнтована діяльність вимагає професійного підходу до її планування та організації. Отже, виникають питання щодо того, хто на ФП має займатися управлінням соціально відповідальною діяльністю, як правильно підібрати персонал, до функціональних обов'язків якого будуть входити питання ефективного формування системи СВФБ, оцінки соціально відповідальної діяльності, її розвитку, проведення внутрішнього соціального аудиту та складання соціальної звітності тощо.

Так, нами встановлено, що лише на деяких провідних ФП України існують окремі посади менеджерів, яким у обов'язки включені питання управління соціально відповідальною діяльністю компанії. Найчастіше функції з управління соціально відповідальною діяльністю на сучасних ФП України виконують співробітники планових відділів, відділів кадрів та управління персоналом, управління якістю, відділів стратегії та розвитку, фінансово-економічних відділів, прес-центри, спеціалісти з комунікацій та PR-менеджери.

Сьогодні ж в Україні (згідно із Класифікатором професій від 01.03.2015) існують такі посади працівників, які мають займатися питаннями соціальної відповідальності (табл. 1).

Для визначення потреби у фахівцях із соціальної відповідальності та вимог роботодавців до посади фахівця з соціальної відповідальності у фармацевції, нами були проаналізовані 836 актуальних на вересень 2015 року вакансій, надані 31 аптечним закладом (частка вакансій 21 % із загальної кількості проаналізованих), 63 оптовими фармацевтичними фірмами (частка вакансій 56 %) та 22 промисловими фармацевтичними підприємствами (частка вакансій 23 %).

Аналіз проводився за даними таких провідних інтернет-сайтів з працевлаштування, як work.ua, rabota.ua, trud.ua, hh.ua, job.ukr.net, jobs.dou.ua, ain.ua, ua.jobrapido.com, job.morion.ua.

Нами виявлено, що тільки 17 вакансій (2 %) з проаналізованих 836 вакансій на досліджуваних ФП стосуються потреби у спеціалістах з управління соціальною відповідальною діяльністю.

Таблиця 1

Професійні назви робіт стосовно питань управління соціальною відповідальністю фармацевтичних підприємств в Україні*

Код Класифікатора професій	Професійна назва роботи
<i>Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)</i>	
1210.1	Керівник підприємства (установи, організації) охорони здоров'я (генеральний директор, директор, головний лікар та ін.)
1412	Менеджер (управитель) з природокористування
1473	Менеджер (управитель) у сфері надання інформації
1474	Менеджер (управитель) з питань регіонального розвитку
	Менеджер (управитель) із комунікаційних технологій
1475.4	Менеджер (управитель) із зв'язків з громадськістю
1476.1	Менеджер (управитель) з реклами
1477.1	Менеджер (управитель) з персоналу
1482	Менеджер (управитель) з громадської охорони здоров'я
1483	Менеджер (управитель) у соціальній сфері
1493	Менеджер (управитель) систем якості
1494	Менеджер (управитель) екологічних систем
1496	Менеджер (управитель) із соціальної та корпоративної відповідальності
1499	Менеджер (управитель)
<i>Професіонали</i>	
<i>Професіонали в сфері державної служби, аудиту, бухгалтерського обліку, праці та зайнятості, маркетингу, ефективності підприємництва, раціоналізації виробництва та інтелектуальної власності</i>	
2149.2	Інженер з якості
	Інженер із стандартизації та якості
	Аудитор систем якості
	Фахівець із стандартизації, сертифікації та якості
	Фахівець із якості
2351.2	Консультант з питань здорового способу життя
2411.2	Екологічний аудитор
2412.2	Експерт із соціальної відповідальності
	Експерт з регулювання соціально-трудових відносин
	Аналітик у сфері професійної зайнятості
	Економіст з праці
	Експерт з умов праці
	Професіонал з розвитку персоналу
	Інженер з нормування праці
	Інженер з організації праці
	Інженер з організації та нормування праці
	Інженер з підготовки кадрів
	Інженер з профадаптації
	Інструктор передових методів праці
	Профконсультант
	Страховий експерт з охорони праці
	Фахівець з аналізу ринку праці
	Фахівець з питань зайнятості (хедхантер)
	Фахівець з профорієнтації
2419.2	Фахівець із зв'язків з громадськістю та пресою
	Фахівець з раціоналізації виробництва
	Консультант з раціоналізації виробництва
	Консультант з ефективності підприємництва
	Інженер з організації керування виробництвом
	Фахівець з економічного моделювання екологічних систем
	Фахівець з ефективності підприємництва
2419.3	Державний соціальний інспектор
	Спеціаліст з питань кадрової роботи та державної служби
2446.2	Соціальний аудитор
	Фахівець із соціальної роботи
	Фахівець-організатор соціально-побутового обслуговування

* Складено авторами згідно Національного класифікатора України, класифікатору професій від 01.03.2015 р.

Основними функціональними обов'язками фахівців із соціальної відповідальності за вимогами фармацевтичних роботодавців є:

- розробка та впровадження стандарту соціальної відповідальності компанії;
- соціальне планування та планування програм соціальної відповідальності;

- участь у формуванні стратегії підприємства (деякі фармацевтичні компанії у функціональні обов'язки включають розробку не тільки національної, але й міжнародної стратегії підприємства);
 - участь у формуванні товарної та цінової політики підприємства;
 - оптимізація бізнес-процесів компанії;
 - побудова внутрішніх комунікацій між усіма підрозділами компанії;
 - підготовка пропозицій щодо підвищення конкурентоспроможності компанії у співпраці з відділом продажів;
 - реалізація програм соціальної відповідальності;
 - участь у створенні політик і програм у галузі соціальної відповідальності;
 - розробка та впровадження єдиної комунікації з соціальною відповідальністю: ключові повідомлення, презентації, документи для суспільних організацій тощо;
 - PR-підтримка соціальної діяльності підприємства;
 - формування та налаштування регулярного випуску публічних соціальних (нефінансових) звітів;
 - представлення інтересів компанії та здійснення взаємодії з великими громадськими організаціями та партнерами;
 - підготовка інформації для регулярного соціального звіту;
 - організація участі компанії в форумах і конференціях по темі корпоративної соціальної відповідальності, спорту і стратегічних проектів;
 - взаємодія з експертним співтовариством по лінії корпоративної соціальної відповідальності з метою підвищення рівня інформованості цільових аудиторій;
 - формування кола лояльних компаній ЗМІ серед галузевих, суспільно-політичних, ділових, гляансових і спеціалізованих видань, телебачення та радіо по темі корпоративної соціальної відповідальності;
 - співпраця зі стейкхолдерами компанії (побудова і підтримка відносин в рамках корпоративної соціальної відповідальності);
 - організація участі компанії у форумах і конференціях за тематикою соціальної відповідальності;
 - аналіз нефінансових ризиків, пов'язаних з діяльністю компанії, розробка заходів щодо попередження таких ризиків;
 - розробка та впровадження системи моніторингу ефективності діяльності компанії в сфері соціальної відповідальності;
 - аналіз зовнішнього PR-середовища: у розрізах партнерів, конкурентів, соціальних та політичних аспектів тощо;
 - розробка річного бюджету програм соціальної відповідальності та управління бюджетом PR-компаній;
 - організація та несення відповідальності за терміни та якість роботи підрядників у PR-проектах;
 - організація та несення відповідальності за PR-архів підприємства;
 - розробка та реалізація програм внутрішнього PR – у тісній співпраці з HR-відділом;
 - налаштування системи збору та аналізу нефінансових даних про діяльність у сфері соціальної відповідальності;
 - проведення системного аналізу результатів і зібраних даних;
 - реорганізація існуючої системи надання благодійної допомоги;
 - надання методичної та консультативної підтримки у сфері соціальної відповідальності співробітникам компанії;
 - формування концепції, ідеї для внутрішнього корпоративного видання;
 - популяризація бренд компанії;
 - регулярний моніторинг інформаційного поля (конкурентне середовище, експертні групи, ЗМІ та інші), аналіз інших досліджень з метою вироблення ефективних програм, оцінки обізнаності цільових груп про відповідальність компанії;

- підготовка інформації для інтернет-ресурсів компанії (корпоративний сайт, сайти проектів);
 - аналіз ринку;
 - створення рекламних та презентаційних матеріалів;
 - проведення презентацій;
 - вміння вибудовувати відносини з бізнес-партнерами;
 - медіа-планування;
 - формування позитивного іміджу компанії;
 - організація прес-конференцій;
 - ведення корпоративного дайджесту для співробітників;
 - підготовка та реалізація PR-активностей;
 - підготовка статей та інтерв'ю для публікацій;
 - підготовка та реалізація івент-заходів;
 - «розкручування» і створення позитивної бізнес-репутації компанії через соціальні мережі та відеохостинги;
 - взаємодія з провідними блогерами та профільними агенціями;
 - підтримка та оновлення сайту компанії;
 - аналіз результатів своєї діяльності.

Вимогами до посади фахівців із соціальної відповідальності ФП є:

- вища фармацевтична освіта та освіта в сфері економіки, PR, реклами, маркетингу, менеджменту, журналістики, філології, бажано додаткову освіту в напрямку соціальної відповідальності;
- досвід роботи на керівній посаді, посаді менеджера рецептурної групи або PR, найчастіше 2-3 роки (інколи досвід роботи ФП вимагають не нижчий за 5 років та обов'язковий досвід у сфері менеджменту проектів);
 - презентабельний зовнішній вигляд;
 - розуміння міжнародних стандартів корпоративного управління;
 - розуміння специфіки ведення бізнесу в Україні;
 - знання основних сучасних трендів і тенденцій PR;
 - знання порядку планування, організації, контролю та аналізу різноманітних PR-заходів (PR-інструментів);
 - вміння працювати в MS Office;
 - бажаний досвід роботи журналістом або написання наукових або інших робіт;
 - навички організації проектів;
 - навички підготовки текстів / копірайтинг;
 - навички публічних виступів;
 - знання методів маркетингових комунікацій;
 - високий ступінь відповідальності;
 - вміння швидко приймати рішення і реагувати на нестандартні ситуації;
 - грамотна усна і письмова мова;
 - розвинені комунікативні навички;
 - активна життєва позиція;
 - цілеспрямованість;
 - вміння працювати як в команді так і самостійно;
 - пунктуальність;
 - сумлінність;
 - аналітичний склад розуму;
 - креативність;
 - амбіційність;
 - самомотивація та орієнтація на результат;
 - вміння мотивувати до соціального розвитку персонал компанії;
 - вміння впливати на людей;

- прагнення до самоосвіти;
- стійкість до стресів;
- вміння працювати в умовах багатозадачності;
- лояльність;
- вільне володіння англійською мовою (у вимогах деяких фармацевтичних компаній це є невід'ємною умовою, без якої резюме кандидата на посаду навіть не розглядаються).

Умови праці, які пропонуються національними та закордонними ФП в Україні спеціалістам в сфері соціальної відповідальності:

- ✓ робота в сучасній системній компанії;
- ✓ соціальні гарантії згідно КЗпП;
- ✓ конкурентоспроможна заробітна плата;
- ✓ корпоративний мобільний зв'язок;
- ✓ внутрішнє та зовнішнє навчання і розвиток;
- ✓ цікаві проекти та завдання;
- ✓ професійний колектив;
- ✓ можливість реалізувати професійний потенціал;
- ✓ можливість працевлаштування людей з обмеженими можливостями (таку інформацію поширила лише одна фармацевтична компанія з усіх проаналізованих).

Тип зайнятості: повна зайнятість, повний день.

Що цікаво, то сучасні українські компанії на власних сайтах почали розміщувати свої вимоги до знань кандидатів на посаду фахівця (менеджера) з соціальної відповідальності. Так, на думку ФП, спеціаліст в сфері соціальної відповідальності повинен знати:

- філософію постійного удосконалення;
- міжнародні стандарти якості та належні фармацевтичні практики;
- міжнародні та національні стандарти і програмні документи з соціальної відповідальності;
- закони та нормативні акти України, що регламентують підприємницьку діяльність та соціально-трудова відносини;
- концепцію сталого розвитку;
- основи стратегічного управління;
- теорію аналізу інтересів сторін;
- стан і тенденції розвитку світової та національної економіки;
- методологію аналізу ринкового середовища та фармацевтичного ринку;
- основи екологічного менеджменту;
- перспективи та світові тенденції розвитку фармацевтичної технології;
- основи управління персоналом (наукову організацію праці, психологію управління, конфліктологію);
- застосування в менеджменті інформаційних технологій;
- основи проектного менеджменту;
- основи нейролінгвістичного програмування;
- основи управління командою та часом;
- статистичну звітність та бухгалтерський облік.

Необхідно відмітити і той факт, що жодна з проаналізованих фармацевтичних компаній, з урахуванням великої кількості вимог до кандидата, не вказала навіть діапазон пропонованої заробітної плати. Хоча за світовими даними, 80% спеціалістів у сфері соціальної відповідальності мають річну зарплату більш ніж \$60 000, 44,4% – від \$70 000 до \$110 000. При середньому рівні заробітної плати у фармацевції \$2 500 на рік [5], кандидат на посаду менеджера із соціальної відповідальності, за оцінками експертів, може розраховувати на зарплату на 20-30 % більшу за середній рівень. Але сумним залишається той факт, що сучасні українські фармацевтичні компанії не приділяють достатньої уваги розширенню соціального пакета навіть для залучення фахівців із соціальної відповідальності.

Отже, можна зробити висновки, що деякі ФП в Україні вже сформували свою точку зору щодо того, яким має бути фахівець із соціальної відповідальності, що є його функціональними обов'язками, якими знаннями та вміннями він має володіти.

Так, перспективами наших досліджень є створення системи організаційно-методичного забезпечення процесу управління соціально відповідальною діяльністю суб'єктів фармацевтичної галузі.

Література:

1. Братішко Ю. С. Diagnostics of current problems of personnel management in pharmaceutical industrial enterprises / Ю.С. Братішко, О.В. Посилкіна, Г.В. Ку-басова // Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. – 2014. – № 1 (33). – С. 16–22.
2. Посилкіна О. В., Доровський О. В., Братішко Ю. С. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості: моногр. / за ред. О. В. Посилкіної. – Х.: Вид-во НФаУ, 2010. – 422 с.
3. Посилкіна, О. В. Формування системи оцінки соціальної відповідальності фармацевтичного бізнесу / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко, Г. В. Кубасова Клінічна фармація. – 2015. – Т. 19, №2. – С. 4-8.
4. Братішко, Ю. С. Розробка алгоритму формування системи соціальної відповідальності фармацевтичних підприємств / Ю. С. Братішко // Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. – № 4. – 2015. С. 52-59.
5. hh.ua – сайт Дослідницького центру Міжнародного кадрового порталу.
6. Bratishko, Yu. S. The mechanism of formation pharmaceuticals social responsibility / Yu. S. Bratishko, O. V. Posylkina, G. V. Kubasova // Wirtschaft und Management: Theorie und Praxis: Sammelwerk der wissenschaftlichen Artikel. Vol. 1 - Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland, 2014. – S. 182–188.
7. Bratishko, Yu. S. Modern state of personnel management in pharmaceutical enterprises / Yu. S. Bratishko, O. V. Posylkina, G. V. Kubasova // Institutionelle Grundlagen für die Funktionierung der Ökonomik unter den Bedingungen der Transformation: Sammelwerk der wissenschaftlichen Artikel. Vol. 1 – Verlag SWG imex GmbH, Nurnberg, Deutschland, 2014. – 148-151 S.
8. Bratishko, Yu. S. Actual aspects of corporate social responsibility in pharmaceutical companies of Ukraine / Yu. S. Bratishko, O. V. Posylkina, G. V. Kubasova // Problems and trends of economics and management in the modern world. Proceedings of the International Conference. Bulgaria, Sofia, 21-23 December 2013. – Kirov: MCNIP, 2013, С. 18-23.

Buslaeva A.V.

Senior lecturer

Odessa National I.I. Mechnikov University, Ukraine

COLLECTIVE INVESTMENT OF FUNDS OF UKRAINE: CURRENT STATUS AND TRENDS OF DEVELOPMENT

Буслаева А.В.

старший преподаватель

Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова, Украина

КОЛЛЕКТИВНЫЕ СРЕДСТВА РАЗМЕЩЕНИЯ УКРАИНЫ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

The article describes the development of trends relatively to correct conduction of analytical research by quantity data of collective investment of funds of Ukraine in dynamic in connection with non-considering Crimea, Sevastopol and ATO in statistics reports in 2014. A comparison research of dynamics and structure of investment of funds of Ukraine are conducted in recent years. The evaluation of changes in quantity indicators is conducted. The main trends of their dynamics are identified.

Keywords: *collective investment of fund, specialized investment of funds, rates of growth, ratio, recreational center, sanatorium, pansionate.*

В статье рассмотрен вопрос относительно корректности проведения аналитического исследования по количественным показателям коллективных средств размещения Украины в динамике в связи с тем, что в статистической отчетности 2014 года не учитывается АР Крым, г. Севастополь, зона проведения АТО. Проведено исследование динамики и структуры коллективных средств размещения Украины за последние годы. Дана оценка произошедшим изменениям количественных показателей. Выявлены основные тенденции.

Ключевые слова: *коллективные средства размещения, специализированные средства размещения, темпы роста, удельный вес, база отдыха, санаторий, пансионат.*

Средства размещения занимают особое место в сфере туризма. В экономической литературе отмечается, что объем туристических потоков и, таким образом, поступления от