

нормативне значення показника.

На наступному етапі необхідно провести розрахунок індексу кожного фактора стану персоналу підприємства за формулою:

$$I_j = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n C_i}, \quad (2)$$

де I_j – індекс j -го фактора, C_i – результативне значення i -го індикатору, n – кількість індикаторів, що входять до складу фактора.

Останній етап являє собою розрахунок інтегрального показника стану персоналу підприємства за формулою:

$$I_{\text{лк}} = \sum_{j=1}^m q_j I_j, \quad (3)$$

де $I_{\text{лк}}$ – інтегральний індекс стану персоналу підприємства, q_j – наданий кожному фактору індивідуальний ваговий коефіцієнт, I_j – індекс j -го фактору.

Встановлено, що оцінка якісного стану сукупного персоналу визначається як характеристика, що відображає відношення між досягнутим фактично та прогнозним результатом.

Крім того, запропонований інтегральний показник якісного стану персоналу підприємства об'єднує досить різномірні характеристики персоналу та враховує сукупний вплив інтегральних оцінок елементів кожного структурного компоненту. Результати оцінки дозволяють зробити висновки про досягнутий рівень персоналу в цілому, а інтегральні показники за компонентами – про досягнутий рівень за його функціональним складом.

Використана література:

1. Грішнова О. Методологічні проблеми оцінки людського капіталу / О. Грішнова // Формування ринкової економіки в Україні : наук. зб. – Львів, 2001. – Вип. 8. – С. 81–90.
2. Дикань В. Л. Відтворення людського капіталу підприємств залізничного транспорту / Дикань В.Л., Корольова Н.М. // Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. - Випуск 253: Т.1. - Т.І. - Дніпропетровськ:ДНУ, 2009. - 294с.
3. Іванілов О. С. Людський капітал у розвитку економіки та залізничного транспорту України / О. С. Іванілов, В. В. Компанієць, І. В. Іванкова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – Х., 2006. – Вип. 15–16. – С. 149–151.
4. Кошулько О. П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами" / О. П. Кошулько. — К., 2008. — 20 с.
5. Кудлай А. В. Управління людським капіталом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / А. В. Кудлай. - Х., 2004. - 21 с.

АНАЛІЗ ІНТЕРНЕТ РЕСУРСІВ ДЛЯ ПІДТРИМКИ МОБІЛЬНОСТІ НАУКОВЦІВ В РАМКАХ ПРИОРІТЕТІВ ЄС

Зарічкова М.В., к.ф.н., доцент кафедри управління та економіки фармації Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації
Національного фармацевтичного університету

Музика Т.Ф., к.ф.н., доцент кафедри управління та економіки фармації Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації
Національного фармацевтичного університету

Артюх Т.О., к.ф.н., ст.викладач кафедри управління та економіки фармації
Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету

На сьогоднішній день існує нагальна потреба у розвитку мобільності науковців, яка обумовлена новітніми кваліфікаційними вимогами до сучасного науковця. В світі питання фінансування науки давно вирішена за рахунок міжнародних фондів та грантових програм.

Метою нашого дослідження є вивчення та систематизація організаційних засад використання сучасних інструментів для підтримки мобільності науковців в рамках пріоритетів ЄС.

Інформаційною базою для досліджень стали зарубіжні і вітчизняні літературні джерела, інтернет ресурси. Для вирішення поставлених задач застосовувався ряд наукових методів дослідження, таких як історичний, логічний, системно-аналітичний, порівняльний.

На сьогоднішній день для українських науковців актуальним є пошук та отримання грантів. Гранти можуть бути отримані на навчання та стажування, проведення досліджень, оплату поїздок (на конференції, семінар тощо) та інші проекти. При пошуку грантів необхідно враховувати наступні основні умови:

1. Регулярний моніторинг інформаційних ресурсів для пошуку грантів та партнерів для майбутніх проектів. Це пов'язано з тим, що більшість фондів мають декілька часових рамок подачі аплікаційних форм (раз на 3 місяці). Проте є фонди до яких приймаються заявки постійно.

2. Орієнтація на фокус та головні завдання і стратегічні пріоритети потенційного грантодавця.

3. Достатнє планування часу на заповнення заявки для внесення додаткової інформації що з'ясовується протягом створення проекту або її оновлення, коректування та редагування.

4. Написання проекту для отримання гранту. Створення команди та розподілення обов'язків і відповідальності.

5. Системна робота. Відповідальна за проект особа має 70% часу займатися саме підтримкою проекту для своєчасного внесення коректив і прийняття рішень по ньому. Важливо постійно знаходитися в контакті із грантодавцем, часто проявляючи ініціативу та тримаючи його в курсі того, що у вас відбувається в проекті чи в команді.

6. Контроль витрат. Після отримання гранту необхідно відзвітувати про використання коштів — кожен фонд має для цього власні вимоги. Проте загальну інформацію про звіти можна знайти на сайті грантодавця (донора проекту). Усі звітні документи необхідно готувати поступово протягом грантового періоду, а не в останній момент [1, 3].

Протягом дослідження нами проведено аналіз корисних інструментів підтримки мобільності в рамках пріоритетів ЄС та систематизовано перелік сайтів фондів та ініціатив, які надають гранти під різні цілі та проекти. Деякі з них наведені у таблиці 1 [2].

Таблиця 1

Інтернет-ресурси для пошуку міжнародних грантів та тренінгів за кордоном

№п/п	Назва та адреса сайту	Коротка характеристика
1.	Maldinfo http://www.mladiinfo.eu	Одна із найбільших баз пошуку міжнародних тренінгів в усіх куточках світу. На сайті працює зручний пошук, який дозволить знайти тренінг за відповідною тематикою чи країною. Загальний список можливостей складений відповідно до початку проекту й дедлайну подачі заявки.
2.	Unistudy http://unistudy.org.ua	Освітній портал, що розповсюджує інформацію про найрізноманітніші міжнародні навчальні проекти. Головний напрям – професійні інтернаціональні тренінги в Україні та за кордоном.
3.	Citizens of Europe http://www.citizens-of-europe.eu	Спільнота, що разом із партнерами по всьому континенту реалізує проекти, які розширюють горизонти та сприяють професійному розвитку. На сайті регулярно публікуються актуальні пропозиції міжнародних тренінгів.
4.	Aegee http://aegee.dp.ua	Одна з найбільших міжнародних організацій Європи, яка займається пошуком учасників на професійні тренінги й обміни в різних країнах Європи. Організація також має окремі відділи у великих містах України.
5.	Alternative-V	Українська асоціація міжнародної співпраці, де ви знайдете

	https://vk.com	оголошення про професійні інтернаціональні тренінги, школи й конференції. Спільнота займається також іншими міжнародними волонтерськими проектами.
6.	Гурт http://gurt.org.ua	Національний портал, що позиціонує себе як центр суспільної інформації та експертизи. Тут постійно оновлюються можливості міжнародних тренінгів, шкіл і семінарів.
7.	Erasmus + www.erasmusplus.org.ua	«Національний Еразмус+ Офіс в Україні» у тісній співпраці з Представництвом ЄС в Україні забезпечує допомогу щодо запровадження в Україні Програм Темпус, Еразмус+ у сфері вищої освіти.
8.	Internshala http://internshala.com	Пошук професійних тренінгів для студентів та випускників комп'ютерних наук. На сайті доступні довготривалі тренінги, які можуть стати повноцінним стажуванням. Також є можливість отримувати стипендію.

Також нами виділені наступні організації які займаються наданням грантів в залежності від сфери діяльності:

1. Організації: National Endowment for Democracy, CHARLES STEWART MOTT FOUNDATION, «Молодь в дії», Німецький Фонд «Пам'ять, Відповідальність, Майбутнє», Європейці за мир, Словацький фонд з підтримки місцевих заходів, Програма польсько-українських обмінів молоді, Національний центр культури (Польща), INTERCULTURAL INNOVATION AWARD, Рада Європи, Фонд Відродження тощо.

2. Посольства.

3. Партнерські фонди: Фонд Конрада Аденауера, Фонд ім. Фрідріха Еберта, Фонд Фрідріха Науманна за Свободу, ЄС «Еразмус+» та ін. [2, 3].

Висновок: Таким чином, враховуючи сучасні тенденції розвитку наукової спільноти, можна зробити висновок щодо необхідності співпраці з закордонними колегами та отримання грантів, зокрема на розвиток наукової мобільності. Для низки некомерційних, наукових та підприємницьких інноваційних проектів та стартапів грант може стати суттєвою допомогою в якісному покращенні своєї роботи. Саме тому пошук майданчиків та інституцій для надання грантів є важливим не лише для науковців, волонтерів та активістів, але й для підприємців-новаторів.

Використана література

1. Грантові міфи і безкоштовні гроші / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://robotodavets.in.ua/2015>.

2. Де шукати професійні тренінги за кордоном / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studway.com.ua/profesiyni-treningi>.

3. Мельник, А. Де шукати грант — ресурси для українських науковців, волонтерів та підприємців / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.imena.ua/blog/grant-search>.

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

*Зоїдзе Д.Р., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету*

*Кудряшова С. Ю., студент 7 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент»
Національного фармацевтичного університету*

Соціальна політика підприємства є складовою частиною загальної системи мотивації його працівників та дозволяє упорядкувати надання соціальних пільг, створити гнучкі важелі управління персоналом (шляхом зміни існуючих систем нематеріального стимулювання) і сформувати звітність щодо обліку грошових коштів.