

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ МАРКЕТИНГУ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ФАРМАЦЕВТИЧНОГО МАРКЕТИНГУ
ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**



**МАТЕРІАЛИ
VI МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
ДИСТАНЦІЙНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

**МЕНЕДЖМЕНТ ТА МАРКЕТИНГ У СКЛАДІ
СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ, НАУКИ, ОСВІТИ, ПРАКТИКИ**

**МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ В СОСТАВЕ
СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ, НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ,
ПРАКТИКИ**

**MANAGEMENT AND MARKETING IN THE MODERN
ECONOMY, SCIENCE, EDUCATION AND PRACTICE**

22 - 23 березня 2018 року

Харків

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ МАРКЕТИНГУ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ФАРМАЦЕВТИЧНОГО МАРКЕТИНГУ
ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**



**МЕНЕДЖМЕНТ ТА МАРКЕТИНГ У СКЛАДІ
СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ, НАУКИ, ОСВІТИ,
ПРАКТИКИ**

ЩОРІЧНИЙ ЗБІРНИК НАУКОВИХ РОБІТ

**МАТЕРІАЛИ
VI МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
ДИСТАНЦІЙНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

22- 23 березня 2018 року

**НФаУ
Харків 2018**

УДК 615.1:339.188

М 50

(конференція зареєстрована в УкрІНТ, МОН України від 14.10.2017 р. № 597; МОЗ України і НАМН України: Реєстр з'їздів, конгресів, симпозіумів та науково-практичних конференцій, які проводитимуться у 2018 р., поз. 35)

Міжнародний індекс ISSN 2415-8593

Редакційна колегія: проф. Малий В.В. (**голова**), проф. Слободянюк М.М. (**відповідальний секретар**), доц. Дорохова Л. П., проф. Євтушенко О.М., доц. Ольховська А.Б., доц. Рогуля О.Ю.

М 50 Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики: Щорічний збірник наукових робіт. Матеріали VI міжнародної науково-практичної дистанційної конференції, м. Харків, 22-23 березня 2018 р.) / редкол. : В.В. Малий та ін. – Харків.: Нац. фармац. ун-т, 2018. – 424 с.

ISSN 2415-8593

Щорічний збірник наукових робіт містить матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції науковців та практиків, що здійснюють діяльність в цілому в сфері менеджменту й маркетингу та в галузі фармації з різних країн світу.

Розглянуто сучасні досягнення та використання менеджменту й маркетингу у сучасній економіці; форм та методів викладання дисциплін організаційно-економічного й управлінського спрямування на основі теорії менеджменту та маркетингу; практичні аспекти управління виробництвом, контролем якості, реалізацією та споживанням лікарських засобів, підвищення якості фармацевтичної допомоги, управління раціональним використанням лікарських засобів та відповідальним самолікуванням.

Для широкого кола наукових, науково-педагогічних і практичних працівників, що займаються питаннями менеджменту й маркетингу та лікознавством.

М 50

УДК 615.1:339.18

Матеріали подаються мовою оригіналу.

За достовірність матеріалів відповідальність несуть автори.

ISSN 2415-8593

© Колектив авторів, 2018

©Національний фармацевтичний університет, 2018

СТРУКТУРА ЛОКАЛЬНОГО ФОРМУЛЯРА В УМОВАХ ВПРОВАДЖЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ПЕРЕЛІКУ ОСНОВНИХ ЛІКАРСЬКИХ ЗАСОБІВ	193
Кабачна А.В., Шелкова Е.В., Кирпач О.В., Кабачний О.Г.	
МОНІТОРІНГ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ У СФЕРІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АПТЕЧНИХ УСТАНОВ	195
Каравелкова Ю. С., Маковецька М.Г., Волощук Х.Ю.	
АНАЛІЗ ТЕРМІНОЛОГІЧНОЇ СУТНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	197
Ткаченко Н.О.	
CRM-СИСТЕМИ – ПУТЬ К СОЗДАНИЮ СЕМЕЙНЫХ АПТЕК	199
Петкова И.Б., Вишницкая И.В., Образенко М.С., Волощук К.Ю.	
МЕТОДИ ЦІНОУТВОРЕННЯ В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	201
Косухіна Л.І.	
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ОСВІТИ	203
Кучмістов В.О., Бушуєва І.В., Шматенко О.П.	
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ КОСМЕТИЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ	208
Лебединець В.О., Казакова І.С.	
УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ЗАСАДАХ СИНЕРГІЇ	210
Смачило В. В.	
ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПОСЛУГ У ДІЯЛЬНІСТЬ АПТЕЧНИХ ЗАКЛАДІВ	213
Толочко В.М., Музика Т.Ф.	
АНАЛІЗ ПРИЧИН ВОЗНИКНОВЕННЯ КОНФЛІКТОВ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	215
Убайдуллаева Хилол	
ОПРАЦЮВАННЯ НАПРЯМІВ ОЦІНКИ ІМІДЖУ АПТЕКИ	217
Лакарова К. О., Рогуля О. Ю.	

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ОСВІТИ

Кучмістов В.О*., Бушуєва І.В.**., Шматенко О.П.*

* - Українська військово-медична академія

** - Запорізький державний медичний університет

victor.kuchmistov@gmail.com

Управління персоналом в умовах глобалізації економічної діяльності зумовлює розвиток нових підходів до управління. Сьогодні це питання набуває особливої актуальності та вимагає постійного підвищення рівня підготовки керівників фармацевтичних підприємств згідно світовим стандартам якості освіти.

Провідним елементом системи управління є персонал з відповідним рівнем освіти, досвіду та майстерності. Управління персоналом в умовах ринкової економіки розглядає працівників як ресурс, який треба ефективно застосовувати для досягнення цілей. Найкращого розвитку, безумовно, досягають лише підприємства, які роблять головну ставку на людські ресурси та управління ними. Тому розвиток персоналу – одна з найважливіших складових підвищення ефективності виробництва. В умовах економічної нестабільності проблемам розвитку персоналу приділяють недостатньо уваги, але саме в період кризи розвиток персоналу є однією з умов економічного зростання. Досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди володіють знаннями, уміннями і цілеспрямованістю.

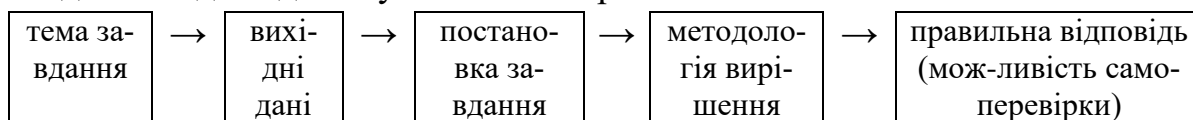
Висвітлення означених питань є складовою типових програм підготовки слухачів тематичного удосконалення та передатестаційних циклів вищих медичних (фармацевтичних) навчальних закладів післядипломної освіти. Безумовно, кожний навчальний заклад прагне сформувати чітку систему організації навчального процесу, проводити постійне удосконалення професійної компетентності викладачів. Це запорука належної якості професійної підготовки управлінських кадрів, що спонукає до продовження безперервної самоосвіти.

Мета. На підставі узагальнення досвіду викладання питань, пов'язаних з управлінням персоналом, в Українській військово-медичній академії (УВМА) та Запорізькому державному медичному університеті (ЗДМУ, факультет післядипломної освіти) розробити методичні вказівки для проведення самостійної роботи слухачів післядипломного навчання за спеціальністю «Фармація», у т.ч. магістрів й інтернів. Досягнення поставленої мети

здійснювали за допомогою загально-наукових методів системного аналізу та структурно-логічних методів дослідження. Представлені матеріали є фрагментом авторських напрацювань.

Удосконалення підготовки новаторів-управлінців, які мають нестандартне мислення, необхідні знання та практичні навички для впровадження адміністративного та PR-менеджменту в реальних життєвих умовах з урахуванням законодавчої бази України - одне із завдань сучасної вищої школи на післядипломному етапі навчання. Метою викладання модулю «Управління персоналом» (навчальна дисципліна «Організація, управління та економіка фармації») є формування комплексу теоретичних знань і умінь з розробки та здійснення кадрової політики в сучасних фармацевтичних організаціях. Серед основних завдань вивчення модулю є теоретична підготовка слухачів з питань обґрунтування методологічних принципів управління персоналом фармацевтичного підприємства.

На підставі літературного аналізу та багатолітнього власного педагогічного досвіду авторами розроблено методичні вказівки до вирішення відповідних завдань для слухачів за алгоритмом:



Типові приклади завдань за означеним модулем наведено у табл 1-2.

Таблиця 1

Завдання 1.	Вибір оптимальної технології та послідовності етапів оздоровлення соціально-психологічного клімату колективу
<p><i>Вихідні дані.</i> На фармацевтичному підприємстві, яке є успішним у виробництві й реалізації продукції, упродовж відносно нетривалого часу відбулися істотні зміни у складі працівників. Причини: дворазове збільшення чисельності персоналу, перехід на пенсію багатьох ветеранів праці, залучення на підприємство молодих фахівців (випускників ВУЗів і технічних коледжей). Це спричинило збої в соціальних зв'язках і функціональній взаємодії, напруженість у відносинах між старими й новими кадрами, відступ від сформованих традицій. Стали виникати міжособистісні й міжгрупові конфлікти, що послаблюють діловий настрій і згуртованість працівників.</p>	
<p><i>Постановка завдання.</i> Вибрати оптимальну технологію та вказати послідовність етапів оздоровлення соціально-психологічного клімату означеного колективу в цій ситуації.</p>	

Методичні вказівки. При розв'язанні завдання слід враховувати, що соціально-психологічний клімат колективу проявляється в спілкуванні працівників, їхніх міжособистісних відносинах і групових зв'язках, трудовій мотивації й життєвій позиції. Нормальний соціально-психологічний клімат позитивно впливає на персонал організації та в остаточному підсумку визначає прагнення працівників до корисної діяльності, творчої ініціативи, співробітництва й згуртованості одного з одним.

У дійсності відношення працівників до спільної праці й один до одного нерідко піддаються серйозному випробуванню й збоєм, що в нинішніх умовах посилюється низкою факторів: незадоволеність роботою, низька й несвоєчасна оплата праці, зневага з боку адміністрації до очікувань і думки колективу, психологічна несумісність окремих груп працівників, розбіжність їхніх матеріальних інтересів. У кожному випадку керівництву організації доводиться розробляти заходи щодо оздоровлення соціально-психологічного клімату, застосовувати відповідні технології, що представляють собою сукупність засобів упорядкування, відтворення й відновлення соціального середовища.

Відповідь до вирішення завдання 1: технологія вирішення: управлінсько-гуманітарна, що поєднає колективні й індивідуальні форми роботи з персоналом; етапи вирішення: 1) концептуальна розробка проекту розв'язання проблеми оздоровлення соціально-психологічного клімату в організації, одержання необхідної інформації про стан колективу; 2) аналіз отриманої інформації, визначення плану заходів щодо забезпечення взаємного зближення та взаєморозуміння кадрових працівників і молодого покоління працівників; 3) реалізація цільової програми, оцінка соціальної й економічної ефективності роботи.

Таблиця 2

Завдання 2.	Визначення середнього доходу на душу населення та рівня добробуту родини
<i>Вихідні дані</i>	
<p><i>Варіант А.</i> Родина українських громадян складається з п'яти осіб: чоловік (будівельник-крановик), дружина (фармацевт аптечного складу), двоє дітей молодшого шкільного віку, мати (пенсіонерка за віком). Сукупний дохід родини складається із заробітку чоловіка (після відрахування податків і внесків) у сумі 5 800 грн. на місяць і дружини – 3 600 грн., матеріальної допомоги й допомоги для дітей - по 520 грн. на кожного на місяць, пенсії матері – 2 200 грн., а також 7,2% річних від 15 000 грн., вкладених у Приват-банк, і вартості продуктів (ягід, фруктів, овочів), що одержує родина з садово-городньої ділянки на суму 6 240 грн. у рік.</p>	

Варіант Б. Родина складається з п'яти осіб: чоловік (завідувач аптеки), дружина (домогосподарка), дочка (студентка), батько (пенсіонер), мати (інвалід II групи). Розмір сукупного доходу родини складається із заробітку чоловіка (після відрахування податків і внесків) у сумі 9 600 грн. на місяць, стипендії дочки - 960 грн. на місяць, пенсії батька – 2 950 грн., матері – 2 400 грн. на місяць, щорічних відсотків від цінних паперів у загальній сумі 27 600 грн., а також доходу від здачі в оренду квартири батьків (за винятком податку й житлово-комунальних платежів) у сумі 2 600 грн. на місяць.

Варіант В. Родина підприємця, що складається з чотирьох осіб (чоловік, дружина, двоє дітей-старшокласників), має у своєму розпорядженні середній сукупний дохід 28 000 грн. на місяць. Ця сума складається (після сплати податків і внесків) з підприємницьких доходів глави родини (22 000 грн.) і заробітку дружини (6 000 грн.) - завідувача відділу аптеки.

Постановка завдання. За кожним з варіантів визначити розмір середньодушового місячного доходу й рівень добробуту родини.

Методичні вказівки. При розв'язанні завдання необхідно враховувати, що сукупний грошовий дохід родини складають: заробітна плата, матеріальна допомога, одноразова допомога та інші виплати, що підлягають оподатковуванню, всі види пенсій і компенсацій до них, стипендії студентів і учнів освітніх установ, щомісячні допомоги для дітей, а також допомоги з догляду за дитиною, вартість натуральних продуктів підсобного господарства, які використовуються для особистого споживання, доходи від власності й продажу продуктів особистого господарства, відсотки від внесків в банки, акцій і інших цінних паперів. Об'єм місячного фактичного доходу можливо розрахувати як на родину в цілому, так і в середньому на одного члена родини. Якщо зазначена річна сума доходу, то її необхідно поділити на 12 рівних частин. Важливо виходити з того, що середньодушовий дохід відображає матеріальні можливості родини, ступінь її добробуту.

Відповіді до вирішення завдання 1: варіант А – 3 264 грн., достаток родини вважається відносно низьким; варіант Б – 4 162 грн., середній достаток; варіант В – 7 000 грн., відносно високий достаток.

Висновки. На підставі багаторічного досвіду роботи у закладах післядипломної освіти, спілкування з практикуючими провізорами-управлінцями можливо окреслити певні проблеми, які мають вирішувати керівники фармацевтичних підприємств. Недостатність належного практичного досвіду, а у деяких випадках і високої фахової підготовки стає на заваді розробки та здійснення оптимальної кадрової політики в сучасних фармацевтичних організаціях.

Розроблені авторами методичні вказівки для проведення самостійної роботи магістрів, інтернів, та інших слухачів післядипломного навчання за спеціальністю «Фармація» є типовим алгоритмом вирішення управлінських задач (представлено фрагментарно). Запропонована методологія вирішення практичних завдань з соціального менеджменту (модуль «Управління персоналом») впроваджена до навчального процесу обох навчальних закладів (УВМА, ЗДМУ) та отримала схвалення. Як відмічають слухачі-управлінці, проведення занять за означеним алгоритмом стимулює їх до опрацювання спеціальної літератури, формує практичні навички, орієнтує на критичне осмислення здобутих знань і глибоке вивчення теоретичних і практичних проблем фармації.

Актуальні на сучасному етапі проблеми управління персоналом в їх системному та організаційному зв'язку ще не осмислені належним чином. Подальші напрацювання в означеній сфері та оприлюднення їх результатів сприятимуть удосконаленню фармацевтичних кадрів, проведенню відкритої якісної освіти.

Перелік використаних джерел інформації

Кучмістов В.О. Організація, управління та економіка фармації. - Курс лекцій для позааудиторної роботи інтернів та слухачів післядипломного навчання спеціальності «Фармація» – Вип. 1, ч. III – К.: Вид-во УВМА, 2016. – 80 с.

Управління персоналом [Текст]: навчальний посібник / І.В. Бушуєва, О.Ф. Кучмістова. – Запоріжжя, 2013. – 121 с.

Шаповал Р.В. Сучасні проблеми та перспективи післядипломної освіти в Україні [Електронний ресурс]: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Evp/2011.