

импортного производства, причем доминируют однокомпонентные препараты, совсем отсутствуют лекарственные формы, которые предназначены специально для лечения грибковых поражений ногтей, например, лаки для ногтей.

Ключевые слова: микозы, антимикотики (противогрибковые лекарственные средства), местная терапия микозов.

INVESTIGATION OF ASSORTMENT OF ANTIMYCOTICS FOR EXTERNAL APPLICATION

O.O. Vashchenko, T.G. Kalynyuk, A.D. Hasyuk

Lviv National Medical University by Danilo Halytsky

Summary: an assortment of the registered preparations for an external application in Ukraine by the state on 2008 has been studied and their suggestions at the wholesale segment of the Ukrainian pharmaceutical market have been analysed. It was ascertained that the import preparations are prevailed in this pharmacological group, the unary preparations are prevailed among them, and there are no drug forms, which are destined specially for the treatment of nail fungal diseases, nail varnishes for example, at all.

Key words: mycoses, antimycotics (antifungal preparations), local therapy of mycoses.

Рекомендована д-м фармац. наук, проф. Б.П. Громовиком

УДК 331.108.2 : 615.1

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВИХ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

© **О.В. Посилкіна, Ю.С. Братішко**

Національний фармацевтичний університет, Харків

Резюме: розкрито питання актуальності побудови на промислових фармацевтичних підприємствах (ФП) системи управління їхнім соціальним розвитком. Визначено поняття резервів соціального розвитку персоналу, соціальної політики підприємства та соціальних послуг, які надають промислові ФП своїм співробітникам. Обґрунтовано методику оцінки резервів соціального розвитку промислових ФП та їхнього впливу на фінансово-господарські результати діяльності ФП.

Ключові слова: резерви соціального розвитку, методи оцінки соціальних резервів, стратегія соціального розвитку, фармацевтичне підприємство.

Вступ. В умовах функціонування фармацевтичних підприємств (ФП), згідно з міжнародними стандартами якості, особливо актуальною є проблема побудови системи управління соціальними резервами (СР) та управління їх соціальним розвитком. Важливу роль за цих умов відіграє створення необхідного рівня соціального забезпечення персоналу. Як свідчить світова практика, створення системи управління соціальним розвитком на підприємствах суттєво впливає на кінцеві результати їхньої діяльності, що набуває особливої актуальності в умо-

вах економічної кризи. Будь-який управлінський процес опирається на аналіз та оцінку резервів. Отже, побудова на вітчизняних ФП сучасної системи управління СР і соціальним розвитком потребує розробки методичних засад їх оцінки.

Методи дослідження. У сучасному науковому обігу ще чітко не сформульовані такі наукові поняття, як резерви соціального розвитку персоналу, соціальна політика ФП та сутність соціальних послуг, які надають ФП своїм співробітникам. Оцінка соціального розвитку персоналу ФП зводиться лише до кількісного визначен-

ня освітнього та кваліфікаційного рівня співробітників.

Метою дослідження було проведення аналізу існуючих підходів до оцінки та управління СР, їхня діагностика на прикладі ФП м. Харкова, а також обґрунтування та розробка засад управління СР промислового ФП з визначенням їхнього впливу на фінансово-економічні результати діяльності ФП.

Для досягнення поставленої мети проведено аналіз теоретичних засад діагностики резервів соціального розвитку підприємства; визначено сутність соціального розвитку підприємства в сучасних ринкових умовах; визначено та обґрунтовано методи оцінки СР; проаналізовано соціальний розвиток промислових ФП Харківського регіону та визначено резерви соціального розвитку ФП. Предметом дослідження були механізми управління СР ФП, принципи, методи, інструменти, які сприяють їх об'єктивній оцінці та ефективному управлінню СР.

Результати й обговорення. Соціальна політика (СП) промислових ФП полягає у використанні послуг соціального характеру в організації та управлінні ними. Під соціальними послугами промислового ФП слід розуміти сукупність всіх послуг, які підприємство надає своїм співробітникам і членам їх сімей, крім заробітної платні. Як правило, підприємство, яке зробило своєю метою бути кращими за конкурентів відносно продуктів і послуг, також може запропонувати своїм співробітникам більше, ніж встановлений, згідно із законом і тарифною угодою, мінімум.

СП ФП передбачає створення таких умов праці та відпочинку для персоналу, за яких максимально реалізується їхній трудовий потенціал. Система соціальних пільг повинна бути не тільки привабливою для співробітника, але й орієнтованою на успіх організації і, отже, однаково мірою – корисною для обох виробничих партнерів – працеотримувача і працедавця. Будь-яке ФП має знайти свій шлях до соціального партнерства і намагатися, щоб соціальні послуги орієнтувалися на потреби персоналу, були гнучкими, сучасними та економічно виправданими.

Як показав проведений аналіз, розробка і проведення СП на ФП сьогодні, головним чином, здійснюються шляхом формування політики соціального забезпечення працівників. Вирішення питань соціального розвитку персоналу ФП належать до найважливіших чинників підвищення ефективності виробництва, високої результативності виробничо-господарської та комерційної діяльності. Сучасні умови господарювання у галузі фармації висувають підвищені вимоги до персоналу ФП, рівня його загальної освіти, професійної підготовки, творчої актив-

ності, що підтверджується такими міжнародними стандартами якості, як ISO серії 9000, GMP, OHSAS, концепція TQM.

Для задоволення соціальних потреб працівників будь-яке ФП має розробляти плани соціального розвитку, тобто обґрунтовану, фінансово та матеріально забезпечену систему заходів, спрямованих на вдосконалення соціальної структури кадрів, поліпшення умов праці й побуту всіх категорій працівників, їхнього соціально-культурного обслуговування, підвищення трудової активності.

Соціальне планування виступає частиною технічно-економічного, оскільки в ході розробки плану соціального розвитку розв'язується багато технічно-організаційних завдань – підвищення продуктивності праці, організація робочого місця, удосконалюється оплата праці, забезпечується якість роботи і продукції тощо. Якісна особливість соціального планування, обумовлена самим об'єктом (всесторонній та гармонійний розвиток кожної особи і колективу в цілому), вимагає додаткової і специфічної інформації і нормативів: даних про соціальний і віковий склад працюючих, про їх необхідні схильності, освіту, кваліфікацію, взаємостосунки в колективі. Така інформація може бути отримана лише в результаті конкретних соціологічних досліджень персоналу, виконуваних за особливими програмами, з використанням специфічних методів.

Проведені дослідження показали, що план соціального розвитку колективів ФП, як правило, складається у вигляді перспективного плану на п'ять років з розподілом завдань на роки планованого періоду. Типова структура плану соціального розвитку колективу підприємства включає чотири розділи: зміна соціально-демографічної структури колективу; підвищення кваліфікації та освіти кадрів; основні заходи щодо поліпшення умов і охорони праці, зміцнення здоров'я працівників; поліпшення соціально-культурних і житлово-побутових умов працівників і членів їх сімей.

Однією з передумов ефективного управління персоналом ФП є прогнозування змін у соціальній структурі трудового колективу. Так, встановлення необхідних співвідношень різних категорій працівників за статтю і віком має за мету своєчасне забезпечення потреб сучасного виробництва у кадрах, адаптованих до ринкових умов господарювання та відповідно до вимог міжнародних стандартів якості.

Залежно від стану соціального розвитку ФП формується соціально-психологічний клімат. Він виявляється, насамперед, у трудовій мотивації та створенні дієвої корпоративної культури на підприємстві.

Як вже зазначали, основою управління соціальним розвитком промислових ФП є діагностика СР. На нашу думку, під СР слід розуміти різницю між оптимальним станом соціально-трудо-вих процесів, що відбивають соціально-еко-номічний потенціал ФП, та їхнім фактичним ста-ном. Кількісна та якісна оцінка СР і виявлення шляхів їх реалізації – одне з головних завдань соціальної політики ФП на сучасному етапі, а підвищення трудової активності персоналу і формування навичок самоменеджменту – необ-хідний аспект активізації персоналу.

Системний підхід до дослідження СР ФП ґрун-тується на виділенні системи чинників, які виз-начають рівень соціальної зрілості персоналу ФП. Використання СР тісно пов'язане з соціальною діагностикою, яка має за мету вимірюван-ня СР та обґрунтування ефективних напрямків їхньої реалізації.

Сутність комплексного підходу до діагности-ки СР розвитку ФП полягає в тому, що він вра-ховує: структуру конкретних резервоносіїв; види діяльності резервоносіїв; рівень соціальної ак-тивності персоналу. Соціальний розвиток пер-соналу ФП ми розглядаємо як сукупність дина-мічних перетворень у всіх сферах його життєді-яльності, які призводять до кількісних і якісних змін в соціальному статусі ФП, його соціальній структурі, в перспективах самоменеджменту і саморозвитку персоналу.

Механізм реалізації СР припускає проведен-ня соціальної діагностики комплексного аналі-зу і оцінки соціально-трудо-вих процесів на ФП з метою виявлення резервів. Розрахунок опти-мальних показників, які відображають наявний трудовий потенціал, а також аналіз фактичних значень показників трудових процесів дозво-ляють визначити розмір СР виробництва. Для цього повинні досліджуватися: вікова структура персоналу; соціально-професійна структура пер-соналу; рівень освіти в різних соціальних гру-пах; співвідношення чисельності робітників, що належать до різних професійно-кваліфікаційних груп; раціональність використання і якість підго-товки кадрів; стан системи підвищення кваліфі-кації; показники трудової активності; якість ви-конання робіт; творча активність працівників; показники рівня трудової дисципліни; показни-ки умов праці (забезпеченості побутовими по-слугами, забезпеченості і задоволеності гро-мадським харчуванням); рівень співвідношен-ня середньої заробітної плати на конкретному ФП та середньої заробітної плати в галузі; рівень співвідношення середньомісячної заробітної плати та мінімального споживчого бюдже-ту; показники забезпеченості дітей працівників ФП місцями в дитячих садках; рівень торговель-

ного обслуговування (продуктами харчування і промисловими товарами); рівень забезпече-ності медичним обслуговуванням; організація рекреаційної діяльності на ФП; стан фізкультур-но-оздоровчої роботи; показники стану здоро-в'я персоналу ФП та ін.

На підставі розрахунків означених показників проводиться аналіз і виявляються наявні резер-ви, складаються плани їх реалізації, визначаєть-ся економічна ефективність кожного заходу і СР в цілому та оцінюються можливі резерви зроста-ння продуктивності праці внаслідок їх реалізації.

У процесі аналізу встановлено, що серед пра-цівників досліджуваних промислових ФП є соці-альні прошарки, істотно відмінні один від одно-го, передусім, за змістом праці і відповідно, за всією рештою соціальних параметрів, які виз-начають рівень їх соціального розвитку. Тому необхідне вимірювання рівня розвитку соціаль-но-професійної структури персоналу, який відби-ває ступінь використання найважливішого соці-ального ресурсу підвищення ефективності ви-робництва і розвитку особистості.

Сьогодні безумовним є факт, що ефективне функціонування будь-якої організації, насампе-ред, визначається ступенем розвитку її персо-налу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно забезпечувати розвиток своїх працівників є одним з найваж-ливіших факторів конкурентоспроможності. Підвищення кваліфікації персоналу дає мож-ливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті працівниками знання, уміння та практичні навички на рівні вимог сучасного виробництва або сфери послуг.

Як показав проведений аналіз, професійно-кваліфікаційна структура працівників на ФП досить стабільна. Одним з найголовніших показ-ників ефективності діяльності ФП є показник виконання виробничих завдань, який надає змогу побачити, як працівники ставляться до виконання своєї професійної діяльності. В таб-лиці 1 наведено приклад розрахунку СР в умо-вах ТОВ «Мікрофарм». З таблиці 1 можна зро-бити висновок, що на досліджуваному ФП го-ловними резервами соціального розвитку є підвищення рівня загальної освіти, кваліфікації, забезпеченості побутовими послугами, покращення рівня торгового обслуговування, орга-нізації рекреаційної діяльності, покращення вікової структури персоналу і т.п.

На підставі аналізу соціального розвитку ТОВ «Мікрофарм» можна зробити висновок, що дослі-джуване ФП працює досить ефективно: продук-тивність праці зросла у 2007 р. на 28 %, тру-домісткість знизилася на 50 %, коефіцієнт випе-

Таблиця 1. Оцінка соціальних резервів на ТОВ «Мікрофарм»

Показник	Потенціал	Фактичний стан	Соціальний резерв
1. Загальний рівень освіти	100 % рівень вищої і середньої спеціальної освіти працівників підприємства	Із загальної чисельності працівників підприємства мають вищу і середню спеціальну освіту у 2007 році-47,2%	Резерв підвищення рівня освіти працівників на 52,8 %
1	2	3	4
2. Підвищення кваліфікації	Відповідно до стандартів GMP доцільно активніше проводити підготовку персоналу у ВНЗ України	Підвищення кваліфікації у ВНЗ України I — IV рівня акредитації 2003-2007рр. 2 чол.	Резервом поповнення фахівців і службовців є 43,4% робочих з вищою освітою
3. Показник рівня трудової дисципліни	Відсутність втрат робочого часу через прогули	Кількість невідпрацьованого часу: 10944 людино-годин. Унаслідок прогулів - 0 людино-годин	Резерв зниження кількості втрат робочого часу через прогули відсутній
4. Забезпеченість побутовими послугами	Нормативне значення (Сніп)	Відсутні 3 пункти: хімчистки; приміщення для сушіння одягу; майстерня ремонту спецодягу і спецвзуття	Резерв за даним показником склав: 12-9=3 (об'єкту), або 25 % незабезпеченості побутовими послугами
5. Рівень торгового обслуговування	Два види торгового обслуговування: продуктами харчування і промисловими товарами (1)	Відсутнє	Резерв: створення торгових приміщень з реалізації продуктів харчування та промтоварів
6. Організація рекреаційної діяльності	Чисельність працівників підприємства	Чисельність працівників, які отримали путівки - 10 чол.	Резерв працівників на надання путівок: 53-10 = 43 чол.
7. Кількість днів додаткової відпустки	Кількість календарних днів додаткової відпустки за законодавством – 274 днів	Кількість календарних днів додаткової відпустки на підприємстві: 209 днів	Резерв календарних днів додаткової відпустки 65 днів
8. Тривалість робочої зміни	Нормативне значення відповідно до КЗпП: восьмигодинний робочий день	На підприємстві тривалість зміни 8 год	Резерв відсутній
9. Приріст рівня заробітної плати	Відповідно до Регіональної угоди приріст рівня заробітної плати по Харківській області не менше ніж на 25 %.	За 2007 рік відносно 2006 року приріст рівня заробітної плати на підприємстві склав 7 %	Утримання показника вище нормативного. Резерв відсутній
10. Темп зростання чисельності жінок	Зростання чисельності всього персоналу 108,2 %	Темп зростання чисельності жінок на 2007 рік склав 113,8 %	Резерв зростання чисельності жінок відсутній
11. Питома вага основної заробітної плати	Відповідно до I галузевої угоди рівень питомої ваги фонду основної заробітної плати не повинен перевищувати 70% від загального фонду оплати праці	На підприємстві питома вага основної заробітної плати складає 85,6 %	Необхідно зменшити питому вагу основної заробітної плати на 15,6%
12. Питома вага основної заробітної плати у собівартості продукції	Питома вага основної заробітної плати у собівартості продукції в розвинених країнах з ринковою економікою: у Англії - 73%, ФРН - 57%. Франції - 55%, Італії - 50%	Питома вага основної заробітної плати у собівартості знаходиться на рівні у середньому 76,4%	Резерв: до Англії - відсутній, до ФРН - відсутній, до Франції - відсутній, до Італії - відсутній

Продовження табл. 1

1	2	3	4
13. Вікова структура персоналу	Оптимальне значення питомої ваги молоді до 35 років в загальній чисельності персоналу 40 %	Питома частка молоді віком до 35 років у загальній чисельності персоналу – 24,5 %	Резерв зростання питомої частки молоді: 40-24,5=15,5%
14. Коефіцієнт випередження	Галузевий норматив 1,43	Коефіцієнт випередження складає: 0,88 < 1	Резерв зростання коефіцієнта випередження – 0,55

редження знаходиться на оптимальному рівні, знизилася витрати часу внаслідок втрати працездатності, покращення рівня забезпеченості кадрів громадським харчуванням, мінімальна заробітна платна на ФП збігається із середньогалузевою.

Але в управлінні соціальною сферою виявлено певні недоліки, тобто на ФП існують такі СР: резерв підвищення рівня освіти працівників складає 52,8 %, резерв поповнення фахівців і службовців молодшого віку – 43,4 %; резерв забезпеченості побутовими послугами – 25 %; резерв календарних днів додаткової відпустки – 65 днів і т.д.

Управління СР необхідно поєднувати з визначенням можливого впливу рівня соціального розвитку на фінансові результати діяльності ФП. Для цього нами було проаналізовано вплив основних соціальних показників на виручку від реалізації та побудована модель множинної регресії. Рівняння має вигляд:

$$BP = 127873 \times E_{\text{ч}} - 296280 \times K_{\text{пл}} - 42994 \times T + 26289 \times n_{7,4}^u,$$

де BP – це виручка від реалізації; T – трудомісткість; $n_{7,4}^u$ – рівень забезпеченості працівників побутовими послугами; $E_{\text{ч}}$ – економія робочої сили за рахунок підвищення кваліфікації; $K_{\text{пл}}$ – коефіцієнт плинності кадрів.

Із побудованої моделі видно, що показники трудомісткості та плинності кадрів впливають на виручку від реалізації негативно. Показник рівня забезпеченості працівників побутовими послугами впливає позитивно, як і показник підвищення кваліфікації персоналу. Оптимізація показника плинності кадрів також дозволяє істотно скоротити витрати господарської діяльності підприємства й обумовлює зростання якості продукції.

Висновки. Проведені дослідження показали, що між соціальними чинниками і успішною діяльністю ФП існує тісний взаємозв'язок, який підтверджує необхідність розробки і впровадження на кожному ФП системи управління СР виробництва. Розробка заходів щодо використання СР за допомогою таких форм соціального управління, як соціальна діагностика, соціальне проектування, а також упровадження соціальних технологій, дозволяє підвищити ефективність діяльності ФП.

Література

1. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания; под ред. С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова. – М.: Ассоциация менеджеров, 2003. – 100 с.
2. Борисенко Е.Н. Социальная ответственность мало-

го предпринимательства /Е.Н. Борисенко. – М.: КЛИ-СТАР, 2002. – 93 с.

3. Управління трудовим потенціалом / В.С. Пономаренко, В.М. Гриньова, М.М. Салун та ін. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

О.В. Посылкина, Ю.С. Братишко

Национальный фармацевтический университет, Харьков

Резюме: раскрыты вопросы актуальности построения на промышленных фармацевтических предприятиях (ФП) системы управления их социальным развитием. Определены понятия резервов социального развития персонала, социальной политики предприятия и социальных услуг, которые предоставляют промышленные ФП своим сотрудникам. Обоснована методика оценки резервов социального развития промышленных ФП и их влияния на финансово-хозяйственные результаты деятельности ФП.

Ключевые слова: резервы социального развития, методы оценки социальных резервов, стратегия социального развития, фармацевтическое предприятие.

MANAGEMENT SOCIAL DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL PHARMACEUTICAL ENTERPRISES

O.V. Posylkina, Yu.S. Bratishko

National Pharmaceutical Universits, Kharkiv

Summary: the questions of actuality of construction on the industrial pharmaceutical enterprises (PhE) of the control their social development system are exposed in the article. The concepts of backlogs of social development of personnel are certain, social policy of enterprise and social services which give industrial PhE the employees. The method of estimation of backlogs of social development of industrial PhE and their influences is grounded on the financially-economic results of activity of PhE.

Key words: backlogs of social development, methods of estimation of social backlogs, strategy of social development, pharmaceutical enterprise.

Рекомендована д-м фармац. наук, проф. Б.П. Громовиком

УДК 65.012.23:658.512(075)

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ФАРМАЦІЇ

©**Я.М. Деренська**

Національний фармацевтичний університет, Харків

Резюме: зростання кількості та значущості інноваційних та інвестиційних проектів, які реалізують фармацевтичні підприємства, зумовлює необхідність впровадження інструментів проектного менеджменту. Для оцінки успішності системи управління проектами необхідно вміти оцінювати ефективність її використання. У статті запропоновано методичні підходи до визначення показників результативності та ефективності як окремих елементів, так і проекту в цілому.

Ключові слова: проект, проектний менеджмент, ефективність.

Вступ. Актуальною для вітчизняних фармацевтичних підприємств на сучасному етапі їх розвитку є проблема впровадження інтегрованої сис-

теми менеджменту [2, 5], яка передбачає інтеграцію системи управління проектами у систему управління якістю. Крім того, незважаючи на на-