

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФАРМАЦІЇ



**СОЦІАЛЬНА ФАРМАЦІЯ:
СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

МАТЕРІАЛИ
V МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ

25-26 квітня 2019 року
м. Харків

Харків
НФаУ
2019

Редакційна колегія: проф. А. А. Котвіцька (голова), доц. І. В. Кубарева, доц. А. В. Волкова, доц. Ю. В. Корж, доц. О. О. Суріков, доц. А. В. Черкашина, асист. І. О. Сурікова

Посвідчення про реєстрацію № 733 від 26 грудня 2018 р.

Соціальна фармація: стан, проблеми та перспективи :
С 69 матер. V Міжнар. наук.-практ. інтернет-конференції (25-26 квіт. 2019 р., м. Харків) / ред. кол.: А. А. Котвіцька та ін. – Х.: НФаУ, 2019. – 320 с.

Збірник містить матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Соціальна фармація: стан, проблеми та перспективи», в яких розглянуті питання: розвитку соціальної фармації як наукового напрямку та навчальної дисципліни; взаємозв'язку дисциплін соціальна медицина та соціальна фармація; сфер взаємодії: людина – суспільство – ліки – фармацевтична допомога; соціально-ефективних механізмів забезпечення доступності фармацевтичної допомоги населенню (державна реєстрація, реімбурсація, ціноутворення); нормативно-правового регулювання обігу лікарських засобів та фармацевтичної діяльності; морально-етичних принципів фармацевтичної діяльності; соціальних аспектів управління підприємств фармацевтичної галузі, соціальних тенденцій маркетингу у фармації та ін.

Матеріали подаються мовою оригіналу.

За достовірність матеріалів відповідальність несуть автори.

СОЦІАЛЬНА КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ЛІДЕРСЬКА ПОЗИЦІЯ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ВИРОБНИЧОЇ КОМПАНІЇ

Алекперова Н.В., Губар М.А.

Національний медичний університет імені О.О. Богомольця, м. Київ, Україна

aliekperova18@gmail.com

Будь-яка організація безпосередньо контактує із соціумом і надзвичайно важливо, щоб ця взаємодія приносила взаємну користь обом сторонам. Як відмічав Пітер Друкер: «кожна організація повинна виконувати певну соціальну задачу». Фармацевтичні компанії, продукція яких безпосередньо впливає на стан здоров'я та якість життя людей також повинні усвідомлювати важливість розвитку суспільства та громади. Безумовно, виробництво якісних, ефективних та безпечних ліків вже є реалізація соціальної програми фармацевтичної компанії, але на даний час цього вже замало: необхідно налагоджувати зв'язки зі всіма стейкхолдерами на ринку, піклуватися про розвиток добробуту у суспільстві тощо.

З метою визначення ступеню використання принципів корпоративної соціальної відповідальності в діяльності фармацевтичних підприємств, було проведено анкетування співробітників вітчизняної фармацевтичної виробничої компанії (м. Київ). Ця компанія за даними Helicopter View (щотижневик Аптека) посіла 7-ме місце за обсягом аптечних продажів товарів «аптечної корзини» в грошовому вимірі за підсумками 2018 року. В опитуванні прийняли участь 35 співробітників (менеджерів та спеціалістів). Більшість з них – це жінки віком 25-44 років, які працюють в компанії від 1 до 5 років, мають вищу медичну, фармацевтичну або економічну освіту.

Для того, щоб оцінити наскільки компанія дотримується соціальної корпоративної відповідальності, респондентам були задані відповідні питання. Так, 68,6% опитаних респондентів заявили, що в досліджуваній фармацевтичній компанії враховуються інтереси суспільства Решта відповіла

«скоріше так, ніж ні». При чому 85,7% співробітників впевнені, що діяльність їхньої компанії приносить користь суспільству і слід продовжувати в тому ж дусі (тобто більше докладати зусиль не потрібно). Деяко з ними не погоджуються 11,4%, які стверджують, робота їхньої компанії приносить користь суспільству, але варто робити набагато більше. Решта (2,9%) не такі однозначні, але підтримують думку, що діяльність їхньої компанії радше приносить користь, аніж ні. Жоден респондент не вважає, що компанія не приносить користь суспільству.

З огляду на такі результати закономірним було питання: «Чи має компанія додатково турбуватись про суспільство (громаду), де вона працює?» Думають, що має і, більше того, вважають це прямим обов'язком їхньої організації менше половини опитаних (37,1%). Майже половина (54,3%) підтримує тезу, що організація має піклуватись про суспільство, але це не є її прямим обов'язком. Не мають своєї думки з цього приводу тільки 5,7%.

Респонденти також висловили свою думку з приводу того, яким чином компанія могла би покращити життя нашого суспільства. Як свідчать результати дослідження найбільшу підтримку мають наступні ідеї: співпраця з навчальними закладами – близько 77% відмітили таку ініціативу, просвітницька робота серед суспільства (57,1%) та підтримка молодих науковців (51,4%). Очевидно те, що всі ці варіанти спрямовані переважно на підтримку талановитої молоді, що потенційно змогла би працювати у корпорації. Посередню підтримку мають пропозиції щодо популяризації науки, природоохоронних проектів і спонсорства проектів для молоді. Найменшу підтримку мають заходи, які вимагають залучення значних коштів: благодійність і зниження цін. Справжнім аутсайдером став варіант програми допомоги в зоні ООС.

Згідно з результатами проведеного аналізу в досліджуваній фармацевтичній компанії звертають увагу на соціальні проекти та розуміють їх важливість, особливо це стосується розвитку та підтримки талановитої молоді та науковців. Слід відмітити, що дотримання принципів корпоративної

соціальної відповідальності не тільки дозволить створити бажаний імідж та репутацію виробничих компаній у фармацевтичній галузі, а також дозволить їм стабільно та успішно розвиватися у довгостроковій перспективі та займати лідируючі позиції на ринку.

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Гладкова О. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

olgladkova25@gmail.com

Вступ. В умовах загострення конкуренції головною умовою ефективності діяльності підприємства є забезпечення ефективності діяльності персоналу. Персонал завжди був і залишається головним ресурсом підприємства, а отже, і головним фактором формування та забезпечення його конкурентоспроможності. Як справедливо зазначається, персонал є детермінантою успішного функціонування будь-якої організації.

Механізм забезпечення ефективності управління персоналом в умовах ринкового господарювання суттєво впливає на забезпечення конкурентоспроможності підприємства та створення конкурентних переваг за рахунок раціонального використання інтелектуальних ресурсів і трудового потенціалу працівників. Незважаючи на значну кількість та накопичений досвід наукових розробок вітчизняних і зарубіжних учених щодо вдосконалення форм і методів кадрового менеджменту, більшість українських підприємств через брак висококваліфікованого управлінського персоналу та недостатньо гнучку й застарілу концепцію кадрової політики не встигають реагувати на швидкі зміни ситуації на ринку праці, нові вимоги до мобільної переорієнтації власного