МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СТВОРЕННЯ НОВИХ ЛІКАРСЬКИХ ЗАСОБІВ

МАТЕРІАЛИ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ

НАУКОВО - ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

СТУДЕНТІВ ТА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ,

присвячена пам'яті

доктора фармацевтичних та хімічних наук, професора

МИКОЛИ ОВКСЕНТІЙОВИЧА ВАЛЯШКО

(до 140-річчя від дня народження)

21-22 квітня 2011 року

м. Харків

Харків
Видавництво НФаУ
2011

підприємство не достатнє активно щодо охорони промислової власності в 2007-2008 рр. Аналіз тематичних напрямків патентування аналізованого підприємства за 1999-2009 рр свідчить, що найбільша активність в одержанні патентів на винаходи спостерігається за наступними фармакотерапевтичними групами препаратів: дерматологічні засоби – 44 %; засоби, що впливають на серцево-судинну систему – 22 %; засоби, що впливають на респіраторну систему – 11 %; препарати інших фармакотерапевтичних груп – 23 %. Таким чином, виявлена диверсифікація інноваційної діяльності.

Розрахунок соціальної складової інноваційної діяльності ТОВ «НВФК «ЕЙМ» виявив, що компанія зацікавлена в підвищенні компетентності працівників та впровадженні нових вітчизняних оригінальних препаратів. Аналіз екологічної складової інноваційної діяльності ТОВ «НВФК «ЕЙМ» дозволяє зробити висновок, що у загальному обсязі всіх інвестицій на екологічний розвиток підприємство виділяє достатньо засобів і враховує вплив інновацій на навколишнє середовище. За допомогою таксономічного аналізу виявлено, що динаміка комплексних та інтегрального показників інноваційної активності ТОВ НВФК «ЕЙМ» носить характер складного коливального процесу з позитивною тенденцією, встановлені резерви розвитку економічної та науково-технічної складової інноваційної діяльності.

Таким чином, в результаті проведеного аналізу інноваційної діяльності ТОВ «НВФК «ЕЙМ» можна віднести до категорії інноваційно активних.

НЕОБХІДНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДИКИ ВНУТРІШНЬОФІРМОВОЇ ОЦІНКИ ПІДРОЗДІЛІВ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Клинова В.В., доц. Бушуєва І.В
Запорізький державний медичний університет, м. Запоріжжя

Стійке положення підприємства на ринку визначають можливості, які у нього є, а саме: наявність сучасної технології, устаткування, підготовлених кадрів і інших ресурсів, що забезпечують функціонування і стратегічний розвиток підприємства тощо. До важливих конкурентних позицій підприємств відносяться: ступінь задоволення запитів покупця, ринкова частка продукції фірми, рентабельність виробництва, інновації, продуктивність праці, стратегічне планування і управління, здатність оперативно реагувати на потребі ринку. Трудові ресурси підприємства - це його кадри. Західні фахівці розглядають структуру підприємства як сукупність матеріального і людського капіталу, головним серед яких є людський капітал. Підвищує рівень вимог до кадрового потенціалу підприємств наукоємкий і інвестиційний характер сучасного виробництва. В умовах зростаючої конкуренції збільшується пріоритетність якості і науково - технічного рівня продукції, які, у свою чергу, залежать від кадрового потенціалу. Підвищує значущість творчого відношення до праці і високого професіоналізму кадрів необхідність впровадження нової техніки і сучасних технологій. Зростає колективний характер праці, що породжує проблеми взаємодії, співпраці, конфліктів і тому подібне. Праця робітників, навіть на державних підприємствах, починає носити характер підприємницької діяльності. Якщо загальні втрати від недовикористання потенціалу прийняти за 100%, то втрати з вини об'єкту управління складають 20 -30%, а останні припадатимуть на суб'єкт управління.

Ефективність дії структури управління залежить від ступеня впорядкованості її взаємозв'язаних елементів, і від того, чи зуміє вона забезпечити їх взаємодію для отримання за-

гального належного результата. У зв'язку з необхідністю кваліфікованої участі більшого числа керівників в реальному управлінні якістю, на підприємстві повинна проводитися оцінка ефективності підрозділів. Для того, щоб заробітна плата виконувала не тільки стимулюючу функцію, але і вирішувала ширший круг мотиваційних завдань, потрібне узгодження інтересів організації і працівників, розуміння останніми як цілей діяльності організації, так і власних цілей, орієнтація на перспективу за допомогою постановки цілей максимізації добробуту; співпраця і розуміння логіки виробничих взаємозв'язків; відповідальність за власні дії і самостійність, що породжують внутрішньовиробничу мобільність працівників.

Отже, одним з шляхів підвищення конкурентоспроможності підприємства є активізація його внутрішньої діяльності. Роль економічного аналізу в підвищенні ефективності виробництва полягає у виявленні і кількісній оцінці чинників, що впливають на показники роботи підприємств, у виявленні внутрішньовиробничих резервів кращого використання виробничих ресурсів, скороченні витрат на виробництво і реалізацію продукції, зростання прибутку і підвищенні рентабельності виробництва. В результаті досліджень виявлені основні домінантні проблеми, що деяким чином стримують вплив на процеси вдосконалення ефективності діяльності підприємства. Одним із заходів, направлених на підвищення ефективності діяльності підприємства повинна стати методика внутрішньофірмової оцінки підрозділів, оскільки внутрішні конкурентні переваги досягаються і реалізуються персоналом підприємства.

ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ПРАКТИЦІ

Книш Я, доц. Чмихало Н.В.
Національний фармацевтичний університет, м. Харків

При розгляді гендерних аспектів в управлінській практиці виділяють особливості різних підходів до керівництва колективом і особою, особливості між особових відносин з урахуванням чоловічої і жіночої психіки. Результати порівняння ділових і психологічних якостей жінки і чоловіки показали, що існують певні відмінності в чоловічому і жіночому менеджмент, а саме:

- мотиви трудової діяльності: Жінки сприймають кар'єру як особисте зростання, як самореалізацію. Чоловіки ж розуміють під кар'єрою престижні і перспективні посади.
- стиль керівництва: Чоловіки частіше використовують командно-адміністративний стиль управління, жінкам-керівникам характерна більша демократичність.
- увага до сфери міжособистісних відносин: В управлінні персоналом жінка - керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин, чим керівника - чоловіка.
- емоційність на роботі: Жінка емоційніша і ця межа особливо характеризує жіночий стиль управління. У різних ситуаціях реакція жінки - керівника відрізняється від реакції чоловіка: емоційно вона яскравіша і багатша.

На ряду з цим існують багато стереотипів про жінку – керівника , на приклад, що жінка легким порухом руки може занапастити будь-яку справу, бо занадто залежна від своїх емоцій, інтуїції, переживань та настроїв. А отже, їм нічого не варто перетворити бізнес на базар, а політичну дискусію на істерику, та інше. Нами було проведене опитування, ціллю якого було:

Чеботарева Е.А., проф. Залюбовская О.И., доц. Фомина Г.П. 385
Черкасова А.А., ст.преп. Щербина З.И 386
Чубарева И.Е., доц. Семенов А.Н. 386
Шабан Л.Н., ас. Бочаров А.А. 387
Шевченко К.С., доц. Сахарова Т.С., Єрмоленко Т.І. 388
СЕКЦІЯ 8 ФАРМАКОЕКОНОМІЧНІ ТА МАРКЕТИНГОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІКАРСЬКИХ ПРЕПАРАТІВ 389
Адонкіна В.Ю., Гончар О. І., доц. Міщенко О. Я. 390
Ажами Махмуд, ас. Запорожская С.Н. 390
Алейникова І.С., доц. Герасимова О.О. 391
Алєксєєва І.М., Алексєєв О.Г., проф. Пономаренко М.С. 392
Алєксєєва І.М, ст.викл. Гетало О.В. 393
Андрійко А., доц. Сагайдак-Нікітюк Р.В. 393
Афанас`єва В.А., доц. Дорохова Л.П. 394
Афанасьєва Д.В., доц. Сагайдак-Нікітюк Р.В. 395
Баранович К.В., проф. Яковлєва Л.В. 396
Будяк Н.Ю., доц. Бушуєва І.В. 397
Бучковський Г.В., к. фарм. н. Демченко В.О. 398
Вальдовський А.О., проф. Мнушко З.М., ас. Кобець Ю.М. 399
Ващенко Н.О., доц. Рогуля О.Ю., асп. Малик В.О. 400
Верещака О.А., доц. Ткачева О.В. 401
Віницька А.В., проф. Слободянюк М.М. 402
Волощак А.А., доц. Півень О.П. 403
Гнезділова Ю.О, доц. Лєвачкова Ю.В. 404
Давиденко В.Л., ст. викл. Деркач Н.Ю. 404
Давішня Н.В., проф. Яковлєва Л.В. 405
Діденко А.М., Самборський О.С., к.ф.н. Жадько С.В., проф. Слободянюк М.М. 406
Дубчук М.О., доц. Грузіна І.А. 407
Дячок О. Г., доц. Міщенко О. Я. 408
Єльнікова Н.Н., доц. Деренська Я.М. 409
Загорулько Л. А., доц. Дорохова Л. П. 410
Западинський Д.М., ас. Івченко А.В., проф. Слободянюк М.М. 411
Зубенко М.В, док.ф.н., доц. Півень О.П. 412
Іванець М.М, доц. Сінча Н.І. 413
Іщенко К.Г., доц. Сумець О.М. 414
Кирильчук Д.С., к. фарм. н. Демченко В.О. 415
Киян О., к.б.н Літвінова О. 416
Клинова В.В., доц. Бушуєва І.В 417
Книш Я, доц. Чмихало Н.В. 418
Ковтун Н., доц. Сагайдак-Нікітюк Р.В. 419
Козлова О.В., проф. Мнушко З. М. 420
Коломієць Я.М., Горбунова О.Ю. 421
Колоусова Т. С., проф. Бездетко Н. В. 422
Коноплянка І.О., к. фарм. н. Демченко В.О. 423
Кортяков А.Б., Котомцева Ю.С., доц..Червоненко Н.М. 424
Котомцева Ю.С., доц..Червоненко Н.М. 425
Кроль О.Ф., Горбунова О.Ю. 426
Кудріч А.А., Бенфіалова Ю.М, к.ф.н. Жадько С.В., проф. Слободянюк М.М. 427
Кухарев В.С., доц. Чмыхало Н.В. 428
Лахман Ю., доц. Деренська Я.М. 429
Лизенко Ю.В., ас. Кобець Ю.М. 430
Лукьянчук О.С., доц. Мищенко О.Я. 431