АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АПТЕЧНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Бондарева И.В., Икрамов И.
Национальный фармацевтический университет, Харьков, Украина
Туркменистан
fmm@nuph.edu.ua

Сегодня анализ кадрового потенциала является одной из важнейших функций менеджера. Стратегия развития любой фармацевтической организации немыслима без учета персонала. Чтобы обеспечить эффективное функционирование предприятия, персонал должен быть сформирован сильной командой.

Целью данной работы является анализ кадрового потенциала аптечных предприятий. Для этого было проведено анкетирование сотрудников аптек.

В ходе исследований были определены формы распоряжений заведующего аптекой: 83,3% респондентов отметили указ, а 16,67% – предложение. Установлено отношение заведующего аптекой к проявлению инициативы 83,3% сказали, что допускают, и 16,67% – всегда используют. Изучено отношение подчиненных к заведующему. Было установлено, что 83,3% респондентов отметили, что заведующий аптекой требователен, но справедлив, и только 16,67% считают, что он слишком строгий и придирчивый. Проведен анализ мотивации персонала аптек. Руководство мотивирует своих сотрудников главным образом материальными стимулами – 80% ответов респондентов. Изучена информация о замечаниях, которые получают сотрудники аптек во время работы: 90% респондентов заявили, что не получали, 10% – 1-2 замечания, что свидетельствует об эффективной работе аптечного персонала.

Проведен SWOT-анализ управления персоналом. Важнейшими сильными сторонами являются централизованная структура управления; высокие зарплаты; наличие премий; хорошее отношение руководства; создание резерва сотрудников; социальных программ. К основным недостаткам относятся высокая текучесть кадров; работающие в основном – специалисты с небольшим стажем. Среди основных возможностей – подбор персонала из стен университета. Самая большая угроза – появление новых конкурентов.

Таким образом, проведен анализ кадрового потенциала аптек.