

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

інтелектуального потенціалу, впровадження сучасних технологій кадрової роботи як одного з дієвих виробничих процесів.

Мета даного дослідження полягає у розробці пропозицій щодо вдосконалення механізму управління персоналом на підприємстві.

Методами дослідження є системний підхід, метод групувань, метод фінансових коефіцієнтів тощо.

Основний матеріал дослідження. Проведений аналіз діяльності національних товаровиробників показав, що на більшості з них не приділяється достатньої уваги ефективності управління персоналом. Наслідком цього стає низький рівень кадрового та наукового потенціалу підприємств, що не забезпечує їх достатній розвиток, нераціональне використання робочої сили, низький рівень продуктивності праці.

Для розв'язання даної проблеми було запропоновано напрями вдосконалення механізму забезпечення ефективності управління персоналом, які базуються на засадах функціонального підходу з виокремленням організаційно-інформаційно-мотиваційних компонентів. Так, дані компоненти трансформуються в наступні напрями:

— організаційна компонента забезпечується за допомогою графу оптимального шляху забезпечення ефективності управління персоналом, побудова якого базується на використанні методології теорії графів;

— інформаційне забезпечення діяльності персоналу на основі системи інформаційного забезпечення автоматизації рутинних бізнес-процесів, визначення інтенсивності праці (положення про підрозділи й посадові інструкції), прозора система планування та бюджетування, а також упровадження інтелектуальних агентів для обміну інформацією управлінського персоналу;

— мотиваційне забезпечення відбувається за допомогою визначення мотиваторів та демотиваторів ефективності діяльності персоналу.

Управлінська діяльність потребує розробки нових прогресивних методів та механізмів забезпечення ефективності діяльності персоналу, які впливають

на діяльність підприємства в цілому та забезпечують підвищення продуктивності та результативності праці.

Основні результати дії механізму забезпечують:

- економічний та соціальний ефект;
- виявлення критичного шляху управління персоналом та його оптимізація;
- створення інформаційного забезпечення управління персоналом;
- модель мотиваційного механізму забезпечення управління персоналом.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, вважаємо, що використання наданих пропозицій дозволить виявити низку взаємопов'язаних бізнес-процесів, які мають найнижчу забезпеченість ефективністю управління персоналом. Дефрагментація цих процесів дає підстави для розробки заходів щодо підвищення рівня продуктивності праці персоналу на підприємстві. Це, у свою чергу, дозволить визначити пріоритети щодо вибору напрямів оптимізації функціонування механізму ефективного управління персоналом, який варто застосовувати з метою підвищення конкурентоспроможності національних товаровиробників.

ИЗУЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ МЕРЧАНДАЙЗИНГА В АПТЕКАХ

Пузак Н. О., Мухаммадшокиров Х.

Национальный фармацевтический университет, г. Харьков, Украина

socpharm@nuph.edu.ua

Вступление. Увеличение числа аптечных учреждений, рост конкуренции и борьба за покупателя обусловили необходимость введения инноваций не только в производственный и технологический процесс аптек, но и в организационный. Правила выкладки товара на полках и в витринах аптек позаимствованы у розничных предприятий, которые реализуют товары широкого потребления. И хотя коммерческая деятельность аптек имеет свои