

його поведінкою. Проте виникає проблема визначення, що в організаційній культурі є першопричиною, а що наслідком, чим можна управляти, а що треба враховувати як даність. Американський вчений Е. Шейн одним з перших структурував рівні організаційної культури. Сьогодні в науковій літературі [1, 4, 5] все більше аналізують їх зміст:

– зовнішні прояви культури, з якими одразу стикаються клієнти та партнери (фірмовий стиль, манеру спілкування, лозунги, прийнятий дрескод, оздоблення офісних приміщень, офіційні церемонії, корпоративні заходи тощо);

– внутрішня частина організаційної культури, а саме: правила, які визначають етику та деонтологію фармацевтичного працівника, ставлення до споживачів лікарських засобів та медичних виробів, партнерів, держави, суспільства, самої організації. Основними документами, які регулюють ці правила, є Корпоративні кодекси фармацевтичних підприємств як найвищі стандарти індивідуальної поведінки, що створюють взаємну довіру, Етичний Кодекс фармацевтичних працівників України та посадові інструкції;

– глибинний рівень культури, який виступає як мотиваційна складова для відповідальних за формування організаційної культури.

Залежно від розстановки базових положень, організаційна культура носить свій відмінний для кожної організації відтінок й може по-різному впливати на поведінку працівників.

Використана література:

1. Братішко Ю. С. Роль корпоративної культури у формуванні системи соціальної відповідальності фармацевтичних підприємств / Ю. С. Братішко // Молодий вчений. – 2014. – № 12 (15). – С. 232–238.

2. Артеменко М. Г. Корпоративна культура: структурні компоненти і моделі / М. Г. Артеменко // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Серія: Теорія культури і філософія науки. – 2011. – № 940, вип. 41. – С. 119-123 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhITK_2011_940_41_29.

3. Кевин М. Томсон Рецепты корпоративной культуры. Как изменить привычное поведение / Кевин М. Томсон; [Пер. с англ. А. С. Карпенко]. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 243 с.

4. Кайдалова А. В. Корпоративна (організаційна) культура [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/6060/korporativna-organizacijnakultura><http://pharmencyclopedia.com.ua/article/6060/korporativna>.

5. Ліфінцев Д. С. Корпоративна культура як інструмент формування іміджу організації / Д. С. Ліфінцев // Стратегія економічного розвитку України. – 2009. – Вип. 24–25. – С. 190–193.

Підвищення ефективності системи кадрової безпеки фармацевтичних підприємств

*Коляда Т. А., к.ю.н., доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування НФаУ
takolyada@ukr.net*

Абраштова Є.О., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент» Національного фармацевтичного університету

Забезпечення кадрової безпеки фармацевтичних підприємств та визначення її складових є сьогодні актуальними як у науково-теоретичному, так і у практичному

плані та потребують додаткового ґрунтового дослідження. Адже, ефективна система кадрової безпеки має цілеспрямований вплив на формування економічного росту і стабільності підприємства і частіше це досягається за рахунок рівня інтелекту співробітників, дієвої мотивації їхньої праці, формування у них корпоративного мислення, профілактики та попередження загроз, які можуть виникати в колективах, та поведінки окремих робітників, тобто грамотного операційного ризик менеджменту. Іншими словами, кадрова безпека має бути направлена на те, щоб, з одного боку, сприяти мінімізації загроз від персоналу установи, а з іншого – стимулювати прагнення кожного із співробітників до ефективної роботи. Умови для стабільного функціонування підприємства створюють високопрофесійні і вірні йому співробітники, боротьба за залучення та виховання яких має бути в центрі уваги кадрової безпеки [2, с. 58].

Забезпечення системи кадрової безпеки з метою попередження загроз підприємству від його персоналу повинно здійснюватися по етапах кадрової роботи: комплектування персоналом, розстановка кадрів і становлення їх у посаді, контроль роботи персоналу та мотивація його лояльної поведінки, звільнення працівників з роботи.

Як наголошують аналітики, під системою кадрової безпеки необхідно розуміти сукупність теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми й методи [3].

Складовими системи кадрової безпеки фармацевтичного підприємства є підсистеми: регулювання чисельності персоналу; розвитку та мотивації персоналу; психологічної підтримки персоналу.

Становленню системи кадрової безпеки відбувається в декілька послідовних етапів, а саме: розробка та затвердження концепції менеджменту персоналу; формування основних принципів менеджменту персоналу; затвердження політики менеджменту персоналу (кадрова політика); ухвала стратегії менеджменту персоналу.

З метою підвищення ефективності системи кадрової безпеки підприємство повинно постійно здійснювати заходи для максимального поєднання інтересів підприємства, колективу та окремого працівника. Також, до кола основних заходів із підвищення ефективності системи кадрової безпеки підприємства, можна віднести : професійне проведення (відбору) добору кадрів; створення належних умов праці; розробка та впровадження системи заходів заохочення; формування корпоративного «духу», згуртованості; забезпечення демократичного стилю керівництва; створення і зміцнення на підприємстві сприятливого морально-психологічного клімату; організаційні заходи, що сприяють збереженню комерційної і іншої службової таємниці [1].

При цьому, основними принципами, що забезпечують дійсне підвищення ефективності системи кадрової безпеки, виступають: принцип науковості; принцип об'єктивності; принцип демократизму; принцип гласності; принцип відбору кадрів за діловими й моральними якостями; принцип ротації кадрів; принцип поєднання інтересів підприємства, трудового колективу й особистості; принцип пропорційності; принцип балансування вікового чинника; принцип поєднання вимогливості, контролю роботи працівників та поваги до них [4, с. 45].

Основна цільова установка, завдання та функціональне навантаження підвищення ефективності системи кадрової безпеки фармацевтичного підприємства знаходять своє відображення в таких напрямках як: правове забезпечення; інформаційне забезпечення; розвиток організаційної структури; забезпечення належних та адекватних умов праці персоналу; управління наймом і обліком персоналу; планування і маркетинг персоналу;

управління професійним розвитком персоналу; управління мотивуванням поведінки персоналу; управління соціальним розвитком персоналу.

Отже, підвищення ефективності системи кадрової безпеки фармацевтичного підприємства повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників, забезпечувати дотримання чинного законодавства про працю та сприяти підвищенню конкурентоспроможності банку.

Використана література:

1. Калініченко Л.Л. Управління кадровим ризиком на основі застосування когнітивного моделювання / Л. Л. Калініченко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1275>.

2. Сушко Н. М. Менеджмент персоналу в банках / Н.М. Сушко. [навч. пос.]. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 146 с.

3. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=291>.

4. Шира Т. Б. Особиста безпека працівника як основа гарантування економічної безпеки підприємства / Т. Б. Шира // Ефективна економіка. – 2015. – № 10. – С. 44–50.

Dress-code на робочому місці: обґрунтовані вимоги чи прояв дискримінації

*Коляда Т. А., к.ю.н., доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету
takolyada@ukr.net*

Одним із феноменів теорії управління персоналом є корпоративні стандарти. В багатьох компаніях останнім часом позначилася тенденція запровадження вимог до форми одягу в офісі, що фактично передбачає уніфікацію зовнішнього вигляду персоналу (у багатьох випадках поєднується з вимогою щодо культури мовлення).

На думку фахівців, зовнішній вигляд працівника зумовлено клієнтоорієнтованістю, що формує образ компанії, впливає на довіру клієнтів і ділових партнерів, їх готовність співробітничати (поширеним є твердження «як театр розпочинається з роздягальні, так й довіра клієнта до компанії розпочинається з довіри до її працівників, зовнішній вигляд яких має свідчити про корпоративну належність та дотримання високих стандартів комунікації, поведінки і зовнішнього вигляду»).

Як наслідок, на рівні локальних нормативних актів адміністрацією закріплюються імперативні норми, недотримання яких працівниками зазвичай тягне дисциплінарну відповідальність. Запровадження роботодавцями вимог до зовнішнього вигляду працівників, з одного боку, свідчить про прагнення формувати корпоративну культуру, забезпечити впізнанність і посилити привабливість суб'єкта на ринку послуг, а з іншого боку, може кваліфікуватися як прояв дискримінації працівників.

Dress-code в перекладі з англійської «код одягу», під яким розуміється професійний одяг або уніформу. Це словосполучення вперше виникло в Лондоні. Дресс-код потрібен для того, щоб було зручно розпізнавати професійну приналежність та соціальний клас людини. Дресс-код – це не тільки уніформа, а й стиль одягу, її складові частини, зовнішні елементи [1].