

***Управління та розвиток кадрового потенціалу фармацевтичного підприємства***

***Іском А. П.***, здобувач другого рівня вищої освіти спеціальності «Публічне управління та адміністрування», НФаУ

*rishe.rishe.a@gmail.com*

***Козирєва О. В.***, д.е.н., проф., зав. кафедри менеджменту і публічного адміністрування НФаУ

Проблема управління та розвитку кадрового потенціалу в сучасних умовах функціонування на фармацевтичних підприємствах стоїть дуже гостро. Як наслідок, це негативно впливає на специфічні особливості виробничого процесу та стратегії конкурентної боротьби фармацевтичного підприємства на ринку України.

У сучасних умовах функціонування економіки управління кадровим потенціалом є вагомим пріоритетом розвитку організації. Ефективність діяльності господарюючого суб'єкта залежить не тільки від формування кадрового потенціалу, а й від вдалого управління ним. Звідси виникає необхідність розглянути кадровий потенціал підприємства з точки зору ефективного використання всіх здібностей і можливостей працівників, а також забезпечення якісної системи управління, що дасть змогу до швидкого зростання підприємства в умовах конкурентної боротьби на фармацевтичному ринку України.

Кадровий потенціал підприємства – це поєднання всіх здібностей співробітників підприємства, які досягають поставлених цілей, виконують певні функції та завдання. Треба брати до уваги, що кожен працівник – це професіонал, який максимально використовує свій професійний потенціал та досвід [1]. При формуванні кадрового потенціалу будь-якого підприємства варто пам'ятати, що він характеризується кількісними (стосується чисельності персоналу; статевого складу працівників; стажу роботи; віку співробітників) та якісними показниками (професійні характеристики; досвід; психологічні особливості людей), які необхідно враховувати, адже саме вони здійснюють вплив на організаційну культуру та клімат у колективі загалом [2].

Беручи до уваги особливості трудового колективу, фармацевтичні підприємства мають розробити дієві заходи з управління кадровим потенціалом.

Управління кадровим потенціалом – процес, спрямований на його вимірювання, розвиток, оптимізацію та реалізацію в даній організації [3].

Важливо зазначити, що при управлінні кадровим потенціалом фармацевтичного підприємства важливо провести оцінку кадрового потенціалу підприємства за даний проміжок часу, розробити ефективні напрямки його розвитку та підприємства в цілому. Треба сформувати систему ефективного використання кадрового потенціалу та здібностей персоналу.

Щоб сформувати систему управління кадровим потенціалом працівників, треба своєчасно реагувати на зміни, що відбуваються, за кожним рівнем управління.

Стратегічний рівень – мотивація, оперативний рівень – стимулювання працівників, поточний рівень – контроль. Для цього керівникам фармацевтичних

підприємств треба розробити умови мотивування, стимулювання та контролю праці персоналу.

Якісно сформована система мотивації та ефективності праці персоналу дає змогу підвищити трудовий потенціал та створити необхідну зацікавленість працівників у зростанні як індивідуальних результатів діяльності, так і виробничих результатів підприємства в цілому, сприятиме прояву творчого потенціалу робітників, що удосконалює конкурентоспроможність робітника, та дає конкурентну перевагу підприємству в цілому [4].

З огляду на вище зазначене система управління кадровим потенціалом фармацевтичного підприємства наведена на рис.



Рис. Система управління кадровим потенціалом

Підприємство з ефективною системою управління кадровим потенціалом отримує прибуток, досягає збільшення частки ринку й обсягів виробництва, задоволеності працівників, зростання організації. Треба зазначити, що управління кадровим потенціалом включає підготовку висококваліфікованих кадрів, їх оцінку й кар'єрне зростання, організацію професійної адаптації, мотивацію та виховання працівників.

З приводу розвитку кадрового потенціалу фармацевтичного підприємства, можна зазначити, що в сучасних умовах господарювання є надзвичайно великі можливості та перспективи розвитку кадрового потенціалу. Це можливо зв'язати з швидким розповсюдженням кадрових інновацій у галузі управління персоналом.

Процес зростання кадрового потенціалу підприємства це комплекс принципів, методів і функцій відділу з управління персоналом. Керівникам важливо розуміти, що ця система вимагає постійних матеріальних вкладень у розвиток та підвищення професійного рівня, навичків працівників у різних сферах їх роботи. Підприємство зобов'язано впроваджувати навчальні доповнення, що удосконалює конкурентоспроможність працівника, та дає конкурентну перевагу підприємству в цілому.

В результаті проведеного дослідження, можна вважати, що успіхи провідних фармацевтичних підприємств в Україні відбуваються завдяки швидкому розвитку інтегрованої системи управління кадровими ресурсами як складової частини загальної системи управління компанією, з урахуванням її специфічних особливостей, орієнтації на ринку, виробничого процесу та стратегії конкурентної боротьби. Провідні підприємства в даний час мають загальні характерні риси підвищення ефективності управління, що відбувається за рахунок: формування і розвитку кадрової політики в організації відповідно до її стратегії, впровадження професійного підходу, ділової оцінки, ретельного відбору працівників на основі кадрових вимог до посад, мотивації і стимулювання персоналу, ротації, корпоративного навчання, планування кар'єри, делегування повноважень, формування кадрового резерву та корпоративної культури, адаптації персоналу, створення винятково широких можливостей участі співробітників компанії в управлінні.

Підводячи підсумки, можна дійти висновку, що для підвищення ефективності управління та розвитку кадрового потенціалу на фармацевтичних підприємствах, важливо розуміти, що надзвичайно важливими є економічна корисність і соціальна цінність персоналу, а, отже, управління кадровим потенціалом вимагає інвестиційних вкладень подібно іншим видам економічних ресурсів.

Використана література:

1. Сорокина О. А. Мотивация достижений успеха становлении конкурентоспособного специалиста. *Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры* : материалы Всерос. науч.-метод. конф. Оренбург, 2016. С. 2451–2457.
2. Смолюк В. Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.04. Харків, 2008. 19 с.
3. Федорова Н. В., Минченкова О. Ю. Управление персоналом организации. М. : КноРус, 2018. 512 с.
4. Гриньова В. М., Грузіна І. А. Обґрунтування необхідності індивідуалізації методів мотивації праці персоналу. *Коммунальное хозяйство городов* : научно.-техн. сб. Серия : Экономические науки. X. : ХНАМГ, 2009. № 87. С. 332–338.

### **Формування стратегічних компетентностей публічних службовців: зарубіжний досвід**

*Карло В. В., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності  
«Адміністративний менеджмент», НФаУ*

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

Складні соціальні відносини, зміни в політичних та соціально-економічних сферах суспільного життя обумовлюють необхідність стресостійкості кадрів.