

- the need to track information from consumers to assess the performance of the system
- a significant reduction in the amount of documentation required
- simplification of terminology
- introduction of the principle of organizational self-esteem as a driving force of the improvement process
- increasing the role of optimal resource allocation
- introduction of formulations of efficiency of training programs
- development of an evaluation system that applies to the system, processes and products in general
- data processing on indicators of efficiency of realization of QMS processes is conducted

That is why the process approach requires a reorientation from functional management to results management, the combination of which should increase the efficiency of the system and the competitiveness of the enterprise.

Unfortunately, today, as mentioned above, the implementation of QMS based on process management is slowly being implemented in perfumery and cosmetics, and other standards that could regulate such production are virtually non-existent. The technical regulation adopted at the end of 2020 has not yet entered into force. That is why the relevance of the topic is due to the need to develop approaches to the implementation of QMS on the basis of a process approach to the activities of the organization for the production of control panels.

Conclusions. Domestic manufacturers, starting to manufacture PKP focus on the quantitative manufacture of products of dubious quality, as they are not particularly subject to restrictions by the state. However, time does not stand still, competition is growing, consumer needs are increasing and in order to "stay afloat" it is necessary to modernize production according to the requirements of the time. The introduction of QMS at the perfume and cosmetics company is a prospect of improving the quality of production. ISO 9001: 2015 certification opens up great opportunities for KZ manufacturers to sell products, optimize production, meet and anticipate consumer needs, and since according to statistics, Ukrainian producers prefer to export their products, thanks to QMS it will also be able to expand its competitiveness in the EU market.

ВИКОРИСТАННЯ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КОМПАНІЙ

Борщ В. В.

Науковий керівник: Гладкова О. В.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

olgladkova25@gmail.com

Актуальність. Трансформація економічної політики держави, соціально-трудових відносин, середовища підприємств, зумовлені прискоренням інноваційних процесів, науково-технічним та інформаційним прогресом, спонукає до змін в управлінні компаніями, змінює вимоги до працівників та створює потребу у високо компетентних фахівцях. Адже сучасні стратегічні та тактичні цілі підприємства можуть бути реалізовані тільки кадрами, які відповідають як кваліфікаційним вимогам, що обумовлюються конкретною виробничою і

управлінською технологією, так і мотиваційним вимогам, необхідних для переходу в мінливе підприємницьке середовище. Стратегія розвитку підприємства, в основі якої лежить орієнтація на нововведення, систематичне оновлення продукції, підвищення рівня конкурентоспроможності, пред'являє специфічні вимоги як до організації бізнес-процесів, так і до кадрової складової потенціалу підприємства.

Управління розвитком кадрового потенціалу шляхом створення відповідних можливостей для формування і удосконалення компетенцій працівників як ефективного інструмента забезпечення високо компетентними фахівцями компаній, є одним з найважливіших чинників, що визначає успішність діяльності підприємства.

Мета роботи полягає у дослідженні питань управління кадровим потенціалом фармацевтичного підприємства на підставі компетентнісного підходу.

Матеріали та методи. Під час проведення наукового дослідження були використані наступні методи: абстрактно-логічний метод – при узагальненні теоретичних положень і формулюванні висновків; метод історичного аналізу та теоретичного узагальнення – для аналізу зарубіжних і вітчизняної моделей компетенцій, узагальнення переліку компетенцій працівників та встановлення концептуальних положень управління кадровим потенціалом підприємства; метод порівняння – при з'ясуванні особливостей різних підходів до визначення сутності «компетенцій» та дослідженні структури кадрового потенціалу; діалектичний метод – для виявлення взаємозв'язку структурних елементів кадрового потенціалу та компетенцій працівників.

Результати дослідження. Проведені теоретичні дослідження дозволили встановити, що «компетенція» – це сукупність знань, досвіду, професійних вмінь і мотиваційних характеристик працівника, його готовність до ефективного виконання обов'язків, відповідно вимогам посади та досягнення певних результатів праці. Аналіз наукових джерел свідчить про існування різних поглядів на групування компетенцій працівників. Одними з найбільш розповсюджених є групування компетенцій на особистісні, професійні, соціальні та управлінські, а також у виокремленні професійних знань і вмінь, комунікативних, особистісно-ділових компетенцій та керуючих компетенцій. В табл. 1.2 наведено перелік компетенцій працівників відповідно до основних вимог до них. Модель компетенцій працівників характеризується сукупністю всіх компетенцій, необхідних для виконання посадових обов'язків та завдань. Проте, для формування моделі компетенцій необхідно з'ясувати взаємозв'язок структури кадрового потенціалу і компетенцій працівників. У зв'язку з цим, виникає потреба у з'ясуванні компонентів, що характеризують структуру кадрового потенціалу підприємства.

Висновки. Отже, виявлення та розуміння складових кадрового потенціалу є необхідним для формування відповідних компетенцій працівників, програм навчання, підготовки, підвищення кваліфікації кадрів, забезпечення істотного внеску у розвиток кадрового потенціалу, зростання ефективності функціонування системи управління підприємств в цілому. Кадровому потенціалу властива мінливість, пов'язана зі зміною зовнішнього і внутрішнього середовища, кадрової політики, рухом кадрів, зміни кваліфікації і професійних характеристик працівників, тому перед підприємствами постає важливе завдання управління процесом розвитку кадрового потенціалу, який повинен базуватися на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника і організації та досягнення високої продуктивності праці.

Перелік компетенцій працівників фармацевтичної компанії

Компетенції	Зміст
1	2
Професійні	Здатність використовувати професійно-кваліфікаційну підготовку, виконувати свої обов'язки компетентно, об'єктивно та неупереджено; володіння професійними знаннями, уміннями і навичками, необхідними для виконання посадових обов'язків; уміння формулювати точку зору (усно, письмово); чітка орієнтація в особливостях професії; постійне оволодіння новими знаннями та вміннями у своїй професійній сфері та здатність до професійного розвитку; здатність до накопичення, поновлення і творчого використання професійного досвіду; чітке дотримання професійних норм
Соціальні (комунікативні)	Високий рівень комунікаційних характеристик; відкритість та здатність до співпраці; здібності сприйняття накопичення, класифікації, аналізу, асиміляції, засвоєння, користування та передачі інформації; навички роботи в команді; наявність лідерських позицій в залежності від займаної посади; уміння проводити переговори; здатність дотримання загально-людських моральних норм
Особистісні	Здатність до засвоювання знань та їх реалізації у практичній діяльності; оперативність та системність мислення; здатність до саморозвитку; здатність до самостійного прийняття рішень; здатність ефективно використовувати розумові здібності; стресостійкість та емоційна врівноваженість; відповідальність; працездатність та витривалість
Трудові	Орієнтація на результативність праці та досягнення результатів; здатність до планування та організації роботи; дисциплінованість; гнучкість та здатність до швидкої трудової адаптації; готовність до дій та ініціативності; уміння визначати проблеми та приймати рішення для вирішення завдань і досягнення цілей; здатність до ефективного виконання своїх обов'язків в системі існуючих моральних цінностей; ставлення до роботи, що сприяє збереженню позитивної атмосфери на роботі
Особливі компетенції працівників, що займають керівні посади	Лідерство; стратегічне мислення; здатність до контролю роботи підлеглих; здатність до розподілу відповідальності та повноважень; здатність організувати роботу підлеглих; здатність до оцінки, заохочення та мотивації співробітників; професіоналізм у керівництві роботою підрозділу