

Далі ми порівняли заробітну плату, яку пропонують роботодавці фармацевтичним фахівцям та яку вказують претенденти в резюме станом на 1 листопада 2022 р. та 1 квітня 2023 р.

Середня зарплата, яку пропонують роботодавці на work.ua за заголовком «Фармацевт» і схожими запитами станом на 1 квітня 2023 р. становить 17 000 грн, що на 13 % вище, ніж у листопаді 2022 р. Кількість пропонованих посад загалом по Україні для фармацевтів зросла на 53%.

Зарплата завідувача аптеки, яку пропонують роботодавці станом на 1 квітня 2023 р. становить в середньому 19 000 грн (зросла у порівнянні з листопадом на 8,6 %), а фармацевтичного представника – 22 000 грн (зросла на 4,8 %).

Середня зарплата, яку хотіли б отримувати фармацевти за інформацією, що вони подають у резюме, у квітні 2023 р. становить 15 000 грн (на 13 % менше, ніж пропонують роботодавці) і це на 25 % вище, ніж у листопаді 2022 р. Кількість резюме фармацевтів на сайті зменшилася майже на чверть (22,7 %).

Отже, детально проаналізована інформація про вакантні посади для фармацевтичних фахівців, яка наявна на сайті work.ua, а також вивчена динаміка розмірів заробітної плати, яку пропонують роботодавці та вказують претенденти на посади у своїх резюме.

## **НАУКОВО – МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЩОДО РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ІННОВАЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ**

Щербак О.А., Літвінова О.В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

yezjf@nuph.edu.ua

Сьогодні стан та ефективність системи управління людськими ресурсами визначає конкурентоспроможність, стратегічні позиції та перспективи розвитку сучасної інноваційної організації. Збалансована та ефективна система управління людськими ресурсами дозволяє організації своєчасно та адекватно

реагувати як на поточну ринкову ситуацію, так і на глобальні процеси, що відбуваються на світовому ринку.

Метою роботи є дослідження теоретичних аспектів та розробка практичних рекомендацій щодо управління людськими ресурсами в інноваційних організаціях.

Дослідження проводилися з використанням наукометричних баз даних Інтернет.

Людські ресурси в інноваційних організаціях – це вчені, науковці, науково-педагогічні працівники, які володіють персональними компетенціями і здатні професійно діяти в різноманітних ситуаціях, приймати правильні рішення, забезпечувати їх виконання, а також їх освіта, рівень кваліфікації, вміння та навички, досвід, рівень загальної культури та ін. Вони включають також такі елементи, як: винахідницька активність, сталість кадрового складу, існуюча система навчання та розвитку персоналу.

Обґрунтовано, що впровадження науково-практичних підходів щодо управління людськими ресурсами створює реальні умови для активізації інноваційної діяльності компанії. Як свідчить практика, активізація науково-технічної та інноваційної діяльності здійснюється із використанням механізмів різного рівня. Перший з них, на макрорівні – включає: зменшення податкового навантаження на інноваційні організації, розробку та впровадження державної програми науково-технічної творчості, створення центрів інформаційної підтримки винахідників, некомерційне поширення результатів фундаментальних досліджень у вигляді науково-технічної інформації, Інтернет-ресурсів, конференцій, симпозіумів, виставок, стажувань. У рамках цього підходу необхідною є організація патентно-ліцензійних служб у організаціях. При цьому основна мета патентної політики організації передбачає формування стратегічних цілей у сфері інтелектуальної власності, а також прав та обов'язків у галузі патентно-ліцензійної діяльності як компанії, так і її співробітників при забезпеченні балансу їх інтересів.

Другий механізм – на рівні винахідників, спрямований на посилення мотивації їхньої новаторської діяльності. При цьому необхідно дотримуватись наступних принципів: прояв уваги керівництва організації до пропозицій новаторів; матеріальне та моральне заохочення авторів пропозицій, винаходів та розробок; підтримка ефективних комунікацій з колегами як усередині фірми, так і за її межами; визнання вкладу новаторів та розробників; просування по службі. При організації та заохочення праці винахідників повинна розроблятися особлива політика, що охоплює велике коло правових, фінансових, організаційних та інших напрямів, та має застосовуватися досить широкий спектр стимулюючих впливів, що сприяють розвитку науково-технічної та творчої діяльності в організаціях. Для підвищення об'єктивності при визначенні розміру авторської винагороди й посилення мотивації творчої активності винахідників, доцільно враховувати економічну корисність винаходів, актуальність, складність і оригінальність розв'язуваних завдань. Це дозволить активізувати інноваційну діяльність організації та підвищити її ефективність.

Управління людськими ресурсами передбачає активацію винахідницької діяльності, використання явних і неявних знань, формування і розвиток корпоративної культури та інтерактивного середовища для навчання.

Проведені дослідження свідчать, що формування організаційно-мотиваційного механізму управління людськими ресурсами дозволяє інноваційним організаціям підтримувати та розширювати якість та ефективність своєї діяльності.