

ВПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ

Мірошнікова В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

kaf.ep.nfay@rambler.ru

Накопичений досвід та практика господарювання сучасних підприємств наочно демонструють, що ефективне функціонування систем управління якістю лікарських засобів на фармацевтичних підприємствах безпосередньо залежить від досконалості управління їх трудовим потенціалом. Тому, проблема ефективного використання, контролю за результативністю, створення умов для безперервного розвитку трудового потенціалу у процесі здійснення підприємствами своїх економічних та соціальних функцій набуває особливої актуальності для підприємств фармацевтичної галузі.

В умовах упровадження систем управління якістю на вітчизняних підприємствах підвищується необхідність побудови адаптованої до ринкових умов і вимог міжнародних стандартів якості цілісної системи управління трудовим потенціалом. Головним завданням цієї системи є забезпечення ефективного використання та високої продуктивності трудових ресурсів підприємства.

З методологічної точки зору трудовий потенціал фармацевтичного підприємства розглядається як синергетична здатність його трудових ресурсів до ефективної діяльності та досягнення їх певної продуктивності, яка залежить від комплексу соціальних, комунікаційних, організаційно-економічних, матеріально-технічних та інших можливостей підприємства.

Проведений аналіз свідчить, що в умовах фармацевтичної галузі необхідним є застосування соціально-економічної моделі до управління трудовим потенціалом, яка виходить з того, що в межах певних підприємств індивідуальна здатність до праці кожного працівника і сукупна продуктивність їх праці залежать від створених на цьому підприємстві економічних, технічних, організаційних та інших умов.

Розробка сучасної концепції управління трудовим потенціалом промислових фармацевтичних підприємств передбачає комплексне вирішення таких основних завдань:

- визнання трудового потенціалу головною цінністю підприємств фармацевтичної галузі;
- обґрунтування системи управління трудовим потенціалом на підставі соціально орієнтованого менеджменту;
- визначення функцій управління трудовим потенціалом з урахуванням вимог до персоналу в умовах упровадження на фармацевтичних підприємствах систем управління якістю;
- розробка алгоритму та методики оцінки рівня та ефективності використання наявного трудового потенціалу;
- визначення показників результативності, які відображають економічні вигоди від використання наявного трудового потенціалу;
- розробка організаційних засад управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості;
- упровадження процесної технології управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств згідно з вимогами міжнародних стандартів якості;
- створення науково-методичних засад щодо вибору оптимальної стратегії розвитку трудового потенціалу фармацевтичних підприємств;
- автоматизація процесу управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств на підставі використання сучасних інформаційних технологій.

Основними функціями управління трудовим потенціалом при цьому стають планування персоналу, його мотивація на досягнення не тільки кількісних, але і якісних показників діяльності підприємства, оцінка та розвиток персоналу, ефективна організація його праці та формування й управління корпоративною культурою промислових фармацевтичних підприємств.