

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Лукавенко Ю.О.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

ylia_lykavenko@mail.ru

На сьогодні стає дедалі більше аптек, фармацевтичних фірм, заводів та інших закладів, що відносяться до фармацевтичної галузі. Це призводить до значної конкуренції між ними. Щоб втриматися на ринку і розвиватися, аптеки і фармацевтичні фірми повинні вирішувати багато питань стосовно своєї роботи. Одне з важливих питань, що постає перед керівництвом – це проблема управління персоналом, адже без кваліфікованого персоналу і грамотного управління ним неможлива успішна діяльність аптеки, фармацевтичного заводу чи фірми, виживання їх в сучасних умовах конкуренції.

Проблеми управління персоналом в фармацевтичній галузі:

- добір і розстановка персоналу;
- покращення використання персоналу;
- удосконалення організації роботи управлінського персоналу;
- покращення структури апарату управління;
- підвищення рівня кваліфікації персоналу [1];
- проблема плинності персоналу;
- переважне бажання керівництва оточувати себе співробітниками, що поступають їм за професійним рівнем [2].

Шляхи вирішення проблем управління персоналом, що пропонуються:

- добір нових працівників;
- прогнозування ділової кар'єри працівника;
- спонукання до праці (моральне та матеріальне стимулювання);
- посилення демократичних методів управління;
- боротьба з бюрократизмом;
- нормування чисельності персоналу;

- оцінка ефективності навчання на курсах, у вищих навчальних закладах [1];
- навчання персоналу певним технологіям роботи в аптеці більш доцільно, ніж традиційна передача досвіду;
- співробітникам аптеки буде набагато краще виконувати свої обов'язки, якщо процес роботи прописати поетапно (особливо це актуально для нових співробітників);
- нові тренди на ринку тренінгових послуг – це корпоративні школи продаж (для навчання провізорів та першостольників) та корпоративні бізнес-школи (для навчання менеджерів) [3];
- залучення в процес обговорення бізнес-стратегії компанії фахівців кадрової служби, які виконують функцію набору, розвитку та утримання персоналу;
- навчання персоналу повинно бути спрямоване на безперервне удосконалення їх навичок та компетенцій;
- студенти вузів є потенційними співробітниками, яких компанії можуть залучати і виховувати в них лідерські якості ще зі студентської лави шляхом інтегрування в систему навчання, і цю можливість вкрай важливо використовувати [4];
- звернення до послуг спеціалізованих кадрових агентств [5];
- оцінка ефективності мотивації співробітників за допомогою мотиваційної діагностики, зовнішніх досліджень залученості та задоволеності персоналу, внутрішнього анкетування, тестів, ділових ігор;
- використання мотиваційних інструментів на всіх рівнях системи управління персоналом [6].

Для запобігання плинності кадрів у своїй компанії керівнику необхідно навчитися краще розуміти причини поведінки і мотивації персоналу і ставити інтереси співробітників вище власних. Необхідне усвідомлення керівництвом того факту, що оточуючи себе сильними кадрами, воно робить в першу чергу сильніше себе. Щоб підвищити ефективність роботи співробітників, необхідно надавати їм свободу дій, надихати на втілення нових ідей, надавати можливість застосування їх на практиці і доступ до вищої ланки компанії для донесення інформації [2]

Таким чином, незважаючи на проблеми, які є у сфері управління персоналом в фармацевтичній галузі, існує багато способів і варіантів їх вирішення. І в першу чергу правильне розуміння проблеми і грамотне її вирішення залежить від керівництва закладу та робітників, які відповідають за управління персоналом. Багато уваги повинно приділятися навчанню персоналу новим аспектам в їх роботі, правильній мотивації робітників, вибору оптимальної системи управління.

Перелік використаних джерел інформації

1. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. В 49 Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
2. Каракай И. Проблемы повышения эффективности работы и квалификация персонала [Электронный ресурс] // Фармбюджет–2012: материалы 5-й юбилейной специализированной конференции-практикума 7 июня 2012г. – Режим доступа: <http://www.apteka.ua/article/87015>
3. Савченко К. Система управления как ресурс повышения качества аптечной розничной сети [Электронный ресурс] // АПТЕКИ МИРА — 2012: материалы международного фармацевтического форума 24 – 25 мая 2013 г. - Режим доступа: <http://www.apteka.ua/article/233537>
4. Лымарчук Е. Управление персоналом – системный подход [Электронный ресурс] // АПТЕКИ МИРА — 2012: материалы международного фармацевтического форума 24 – 25 мая 2013 г. - Режим доступа: <http://www.apteka.ua/article/233537>
5. Клим Д. Роль кадровых агентств в подборе персонала [Электронный ресурс] // Кадровые проблемы на фармацевтическом рынке: материалы конф. 4 декабря 2003 г. – Режим доступа: <http://www.apteka.ua/article/14757>
6. Снимщикова Н. [Электронный ресурс] // Украинский фармацевтический форум Института Адама Смита: материалы междунар. конф. 14–15 октября 2008 г. – Режим доступа: <http://www.apteka.ua/article/35603>