

## СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кобец Ю.Н., Опанасенко А.В.

Национальный фармацевтический университет, г. Харьков

[mail@ukrfa.kharkov.ua](mailto:mail@ukrfa.kharkov.ua)

Проблематика управления в организациях на сегодняшний день является одной из наиболее часто обсуждаемых в научной и практической литературе по менеджменту [2].

Умение эффективно управлять персоналом становится одним из факторов конкурентоспособности компаний в современной динамичной среде [1].

В связи с важностью и значимостью данной проблемы **целью работы** является изучение современных методов управления персоналом в аптечных учреждениях.

Основные задачи заключались в оценке сотрудниками аптек своего непосредственного руководства по ряду показателей.

Также проводилось исследование проблем с подчиненными, которые возникают у руководства во время работы и пути их решения.

**Методы исследования.** Изучение данной проблемы проводилось методом анкетирования. Было опрошено 100 сотрудников аптек, а также 40 заведующих.

### **Результаты исследования.**

В результате опроса установлено, что при подборе сотрудников руководство чаще всего предпочитает специалистов с высшим фармацевтическим образованием (75%).

58% опрошенных руководителей считают, что главными требованиями к сотрудникам являются знание фармакологии, соблюдение принципов фармацевтической этики (22%) и умение найти подход к посетителю аптеки (11%).

Недостатками работы молодых специалистов названы невысокий уро-

вень знаний фармакологии (46%), низкая коммуникабельность (19%) и отсутствие умения работы с кассовым аппаратом (13%).

Вышеизложенные проблемы в работе молодых специалистов решаются путем учебы на базе аптеки (79%), а также испытательного срока (19%). Наиболее распространенным социально-психологическим стилем управления персоналом является демократический (96%).

Доминирующие методы повышения эффективности работы персонала – улучшение условий труда (54%), повышение квалификации кадров (33%).

В свою очередь сотрудники оценили условия работы в аптеке и отношение к ним руководства. 76% опрошенных назвали среду, в которой им приходится работать, переменчивой. 36% опрошенных оценили отношение к руководству отрицательно.

Большинство опрошенных провизоров/фармацевтов считают, что основными причинами ухода с работы являются низкий уровень заработной платы (66%) и конфликт с руководством (29%).

**Вывод.** Данные исследования показали, что в связи с высокой конкуренцией в фармацевтической сфере аптечные учреждения могут эффективно работать при условии высокого уровня подготовки специалистов и разумном подходе руководства к процессу управления.

Результаты могут быть использованы для повышения уровня работы управленческого персонала, способствовать улучшению деятельности аптечных учреждений и качества обслуживания населения.

### Литература

1. Армстронг М. Управление персоналом (HRM): Практика управления человеческими ресурсами. Изд-во «Питер». – 2008.
2. Клемина Т.Н. Управление человеческими ресурсами и результаты деятельности организации: теоретические дебаты и эмпирические исследования / Т.Н. Клемина // Российский журнал менеджмента. – Том 6, № 3, 2008. – с. 51 – 58.