

сировини та матеріалів, збут продукції, рекламації, управління персоналом.

На сьогодні процес впровадження стандартів GMP є поштовхом до реструктуризації фармацевтичного ринку. Лідерами по впровадженню стандартів та сертифікації на відповідність стандарту GMP є: ПАТ НВЦ «БОРЩАГІВСЬКИЙ ХФЗ», корпорація «Артеріум», ПАО «Фармак», ФФ «Дарниця», ТОВ «Фармацевтична компанія «Здоров'я».

Таким чином можна зробити висновок, що ситуація на фармацевтичному ринку України може бути могутнім стимулом для реструктуризації галузі, посилення конкуренції і переходу на технічні стандарти ЄС. Підприємства, що успішно реструктуруються і витримують жорстку конкуренцію, зможуть конкурувати і на міжнародних ринках.

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА – СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

*Шпінь О.І., *Кайдалова А. В.*

*доцент кафедри менеджменту та адміністрування, к.ф.н.
спеціальність «Менеджмент організацій і адміністрування», 6 курс
Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Конкуренція в ринковому середовищі висуває нові вимоги до організації роботи фармацевтичних підприємств, а значить, з'являються і нові вимоги до фахівців. Потреба в професійному розвитку персоналу організації обумовлена формуванням і розвитком фармацевтичного ринку, а також прискоренням науково-технічного прогресу, яке сприяє швидкому старінню інформації. У зв'язку з цим актуальними стають оцінка персоналу, кадрове планування і здійснення заходів з професійного розвитку для грамотної кадрової політики фармацевтичних організацій. Найбільш дієвим способом оцінити компетентність фахівців на фармацевтичному підприємстві, виміряти результати роботи і рівень, а також їх потенціал у розрізі стратегічних задач

фармацевтичного підприємства – є система оцінювання персоналу.

Оцінка персоналу спрямована на досягнення трьох основних цілей: адміністративної (прийняття обґрунтованого адміністративного рішення), інформаційної (отримання достовірної інформації) і мотиваційної.

Одним із найбільш вагомих чинників, які обумовлюють побудову ефективної системи управління персоналу на фармацевтичних підприємствах є наявність ефективної системи комплексної системи оцінки персоналу (КСО).

КСО націлена на отримання економічного та соціального ефекту. У загальному вигляді така оцінка являє собою багатоетапний, послідовний процес вивчення індивідуальних якостей, здібностей, поведінки і результатів діяльності працівника.

В основу побудови КСО працівників фармацевтичних підприємств покладено процесний підхід до управління персоналом. Впровадження такої системи дозволяє стандартизувати процес управління, оцінки та атестації персоналу, підвищити його прозорість та контрольованість, своєчасно визначати відповідальних за порушення якості процесу.

Об'єктом проведення КСО виступають працівники фармацевтичних підприємств у сукупності їхніх кваліфікаційних, професійних, освітніх та інших характеристик. Суб'єктами проведення КСО, як правило, виступають вище керівництво підприємства, відділ управління персоналом (відділ кадрів) та створена на підприємстві атестаційна комісія.

Аналізуючи досвід підприємств, які проводять КСО, можна систематизувати сучасні методи проведення оцінки персоналу що сприятиме підвищенню об'єктивності отриманих результатів. За цих умов доцільним є використання комплексу методів, зокрема, методу «360 градусів» для оцінки працівником самого себе, колегами та безпосереднім керівником; методу порівняння для узагальнення результатів оцінки; таксономічного аналізу для визначення комплексного показника рівня професійних, ділових якостей, оцінки рівня здатності персоналу до самоменеджменту та відповідності його рівня

корпоративній культурі підприємства; методу кластеризації для визначення кадрового резерву фармацевтичного підприємства для планування кар'єрного росту фахівців.

Оцінювання персоналу на фармацевтичному підприємстві є складним, як в методичному, так і в організаційному плані процесом. Єдиної універсальної методики або стандарту, придатної для вирішення всього комплексу завдань, які ставляться до оцінки персоналу, досі не розроблено. З цієї причини підприємства розробляють власні програми оцінки або користуються типовими методиками і рекомендаціями аналогічних підприємств.

Таким чином, можна зробити висновок, що розробка КСО персоналу на фармацевтичному підприємстві є актуальним питанням і враховуючи структуру фармацевтичного підприємства, чисельність кадрів слід розробляти системи оцінки персоналу відповідно до кожного фармацевтичного підприємства.

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В КОНТЕКСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

Чухно І.А.

доцент кафедри менеджменту і адміністрування, к.держ.упр.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Одним з механізмів забезпечення соціально-економічного розвитку, сформованим у розвинених країнах світу, є взаємодія між органами державної влади та бізнесом у формі державно-приватного партнерства. Державно-приватне партнерство розглядається як необхідна умова розвитку ефективної ринкової економіки, тому актуальним є вивчення світового досвіду державно-приватного партнерства й можливості застосування його в умовах нашої держави.

Важливим досвідом розвитку державно-приватного партнерства можна вважати співпрацю між публічним і приватним секторами, що здійснюється у