

Необхідність організації соціальної політики на фармацевтичних підприємствах

Зоїдзе Д. Р., Кудряшова С. Ю.

*Кафедра менеджменту і адміністрування
Національний фармацевтичний університет,*

м. Харків, Україна

270214@ukr.net

Для впровадження принципів GMP у фармацевтичній галузі і мінімізації ризиків споживача потрібні відповідальні, кваліфіковані, добре навчені, а головне – мотивовані працівники. Під мотивацією розуміють наявність у працівників наміру дотримуватися встановлених на підприємстві правил і, що дуже важливо, їх беззаперечно виконувати. Це саме те, що забезпечує акціонерам і керівникам упевненість в постійній відповідності виробництва принципам GMP.

У сучасній літературі є немало досліджень з питань управління персоналом [1-5]. Так, організація соціальної політики на підприємстві виступає складовою частиною менеджменту персоналу та пов'язана з наданням своїм працівникам додаткових пільг та виплат соціального характеру.

Проте в літературних джерелах недостатньо розглядаються питання мотивації робітників до виконання галузевих правил GMP і не полегшуються завдання керівників фармацевтичних підприємств, що виникають при створенні системи якості по цих стандартах.

Правила GMP є точною наукою з набором однозначних вимог і теоретичних роз'яснень. До того ж, це філософія, мислення і корпоративна культура компанії. Звідси і основні проблеми: в психології керівників структурних підрозділів і менеджерів вищої ланки є тенденція до тяганини та бюрократії; дотримуватися «незрозумілої» філософії психологічно готовий не кожний, тим більше коли не дуже зрозумілі ті або інші положення GMP; топ-менеджери і визнані професіонали не завжди готові до визнання помилок і до строгої дисципліни.

Одне з головних завдань керівника – мотивувати підлеглих, кожному з яких необхідне щось своє. В ідеальному випадку, мотивований працівник фармацевтичної компанії: підтримує основні цілі компанії, в якій працює; розуміє, що, допустивши недбалість або порушуючи інструкції і стандартні операційні процедури, він може завдати значного збитку споживачеві, заподіяти серйозні неприємності собі і своїм колегам; сприяє розробці і актуалізації документації системи якості; точно дотримується затвердженого ходу робіт, санітарних і гігієнічних вимог; реєструє будь-які відхилення, добровільно інформує про помилки; допомагає боротися з опором колег і нових працівників; бачить свою роботу як

частину всіх робіт, що пов'язані з якістю та впливають на відповідність, безпеку і ефективність виробленої продукції.

Досить складно сказати, яка мотивація дієвіша – матеріальна або нематеріальна. Правильна і прозора соціальна політика, яка вдало доповнює постійно оновлюваний набір нематеріальних та матеріальних мотивуючих чинників, є потужним інструментом, що націлює співробітника на кінцевий результат, – випуск продукції в повній відповідності з вимогами GMP.

В GMP існує ряд положень, належне виконання яких можна забезпечити, використовуючи, в основному, заходи соціальної політики. До таких положень можуть бути віднесені: дотримання гігієнічних вимог у виробничих і складських зонах; регулярний прийом душу; ведення здорового способу життя; добровільне інформування керівника про підозри на наявність інфекційних захворювань у себе і своїх близьких; добровільна відмова від куріння і т. п.

Кількість варіантів соціальної політики фармацевтичного підприємства практично не обмежена. Значну роль у виборі способу мотивації відіграє безпосередньо керівник підприємства, оскільки саме він краще знає кожного працівника та його цінності.

Таким чином, для керівників фармацевтичних компаній, відповідальних за підтримку принципів GMP, дуже важливо уміти розпізнавати потреби працівників і надійно управляти ними за допомогою організації на підприємстві адекватної соціальної політики.

Література:

1. Немченко А. С. Анализ мотивационных принципов управления персоналом фармацевтической организации / А. С. Немченко, Г. М. Юрченко, И. В. Жирова // Управление, экономика и обеспечения качества фармации. – 2011. – №1 (15). – С. 18-23.

2. Новикова М. Л. Социальная политика компании как часть системы мотивации [Електронний ресурс] / Л. М. Новикова. – Режим доступу : http://www.hr-journal.ru/articles/ov/ov_1267.html

3. Толочко В. М. Мотивация персонала фармацевтических организаций [Електронний ресурс] / В. М. Толочко, Л. В. Галій // Провизор. – 2008. – № 19. – Режим доступу : http://www.provisor.com.ua/archive/2008/N19/motper_198.php?part_code=38&art_code=6844

4. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2005. – 224 с.

5. Шаргородский А. П. Принципы психологической мотивации аптечного персонала [Електронний ресурс] / А. П. Шаргородский // Провизор. – 2010. – № 21. – Режим доступу : http://www.provisor.com.ua/archive/2010/N21/pmaptp_2110.php