

зв'язку між стратегіями, індивідуальними цілями і критеріями ефективності праці на всіх рівнях ієрархії виробництва.

Використана література:

1. Посилкіна, О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко, Г. В. Кубасова. – Х. : НФаУ, 2015. – 517 с.

2. Посилкіна О. В., Доровський О. В., Братішко Ю. С. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості: моногр. / за ред. О. В. Посилкіної. – Х.: НФаУ, 2010. – 422 с.

3. Посилкіна, О. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко, Г. В. Кубасова. – Х. : НфаУ, 2014. – 346 с.

## **СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КОМПАНІЙ**

*Братішко Ю.С., к.ф.н., доцент кафедри управління та економіки підприємства  
Національного фармацевтичного університету*

*Глюскіна Г.П., студентка 6 курсу спеціальності «Економіка підприємства»  
Національного фармацевтичного університету*

В умовах функціонування ринкових механізмів регулювання економіки та впровадження правил належної виробничої практики ефективність діяльності фармацевтичних підприємств у довгостроковому періоді, високі темпи їхнього розвитку, підвищення конкурентоспроможності та якості лікарських засобів значною мірою визначаються рівнем ефективності використання персоналу фармацевтичних підприємств.

Слід зазначити, що сьогодні рівень використання та управління персоналом на більшості фармацевтичних підприємств не є оптимальним, що негативно впливає на ефективність їхньої фінансово-господарської діяльності. Важливим резервом підвищення останньої є впровадження новітніх технологій формування персоналу, адекватних сучасним умовам методик його оцінки, процесного підходу до управління та створення відповідних умов для розвитку персоналу, що дозволить оптимізувати витрати на персонал і підвищити його якість.

Отже, актуальність розробки ефективної системи управління персоналом на фармацевтичних підприємствах обумовлена високою залежністю кінцевих результатів діяльності фармацевтичних підприємств від рівня ефективності використання та управління персоналом. Практика свідчить, що існуюча на більшості фармацевтичних підприємств система формування та розвитку персоналу характеризується певною недосконалістю.

Макроекономічні умови сучасного ринку праці у нашій країні обумовили поведінку суб'єктів фармацевтичної галузі. Отже, сьогодні в Україні спостерігається гострий дефіцит фармацевтичних кадрів, вакансій на ці посади значно більше, ніж резюме. Такий висновок можна зробити на підставі аналізу бази вакансій та резюме за 2014 рік Міжнародного кадрового порталу hh.ua в Україні.

З 2010 року ринок праці фармацевтичного персоналу постійно зростає, як і дефіцит спеціалістів фармації. В 2011 році hh.Індекс (рівень конкуренції серед здобувачів – співвідношення кількості вакансій до кількості резюме) для спеціалістів фармації склав 0,6 кандидатів на вакансію, в 2012 році – 0,9, а в 2014 році – 0,95 (рис. 1). Іншими словами, шанси знайти гарну роботу для здобувачів у фармацевтичній галузі є досить високими.

В 2014 році фармацевтичний персонал найбільш затребуваний у Києві – 52 % вакансій. Також спостерігається потреба у фармацевтичному персоналі у Дніпропетровському, Харківському та Одеському регіонах.

Тенденції ринку фармацевтичних кадрів повністю віддзеркалюють загальні тенденції ринку праці України в цілому. Так, більшість вакансій для фармацевтичного персоналу передбачає повну зайнятість (рис. 2). Тільки 4 % промислових фармацевтичних підприємств шукають спеціалістів на неповний робочий день. Ще менше вакансій (2%) пропонують

проектну роботу. Але пропозицій щодо стажировки фахівців на промислових фармацевтичних підприємствах немає взагалі, хоча деякі фармвиробники декларують даний напрям своєї соціальної політики як систематичний.



Рис. 1. Динаміка рівня конкуренції серед здобувачів на посади фармацевтичних підприємствах України

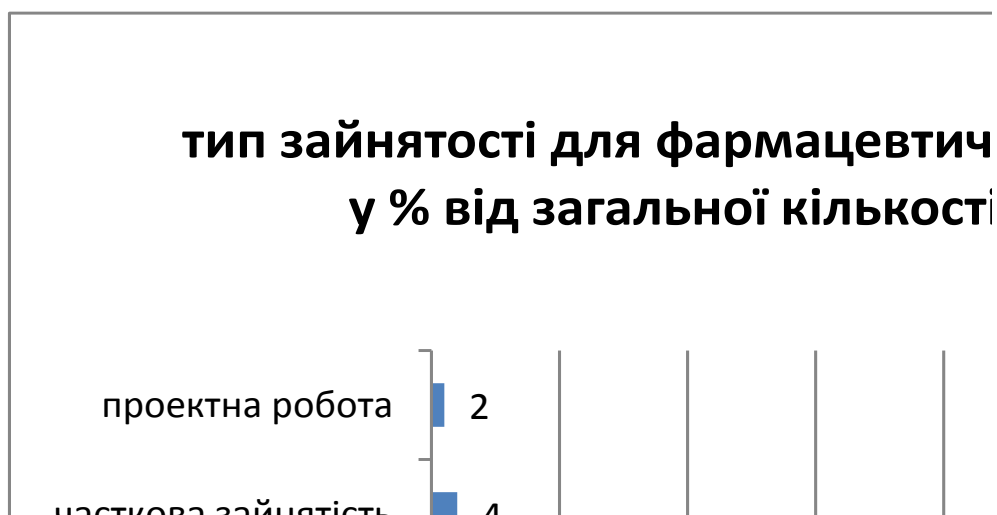


Рис. 2. Тип зайнятості фармацевтичного персоналу у 2014 році

Порівняно немало вакансій для змінного графіку – близько 8%, та гнучкого графіку – 6%. Деякі фармацевтичні компанії пропонують роботу поза межами робочого місяця.

Сьогодні у фармацевтичному менеджменті персоналу існує низка проблем, а деякі з них навіть закріплені на законодавчому рівні. Так, у Проекті Стратегії розвитку фармацевтичної промисловості України на 2010-2020 рр. зазначено, що однією з основних проблем фармацевтичної галузі є дефіцит висококваліфікованих кадрів. Це є наслідком передусім того, що фармація є галуззю, яка стрімко розвивається. Саме тому провідні фармвиробники витрачають значні кошти та пошук та утримання висококваліфікованого персоналу. У Проекті програми «Про сучасний стан та перспективи розвитку фармацевтичної галузі України», яка розглядалась на парламентських слуханнях, серед ключових проблем розвитку фармації також зазначена підготовка кадрів.

За результатами обговорення учасниками парламентських слухань було рекомендовано: удосконалення системи кадрового забезпечення фармацевтичної галузі; виплати надбавки за вислугу років фармацевтичним працівникам (провізорам і фармацевтам) бюджетних лікувально-профілактичних закладів; виплати одноразової

допомоги у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати випускникам фармацевтичних (медичних) закладів, які направляються на роботу в сільську місцевість; встановлення фармацевтичним працівникам доплати у розмірі 25 відсотків посадового окладу за роботу в державних та комунальних закладах охорони здоров'я, розташованих у сільській місцевості, з метою залучення спеціалістів для роботи у зазначених регіонах.

Налагодження випереджаючої підготовки та перепідготовки висококваліфікованих спеціалістів є ключовою умовою успішної реалізації Стратегії розвитку фармацевтичної України. Серйозною проблемою є недостатня практична підготовка випускників – наслідок як недостатньо розвинутої матеріально-технічної бази ВНЗ та низької долі державного фінансування цієї сфери.

Особливої актуальності набуває підготовка висококваліфікованих кадрів у достатній кількості під час впровадження у фармацевтичній системі менеджменту якості. Кожен співробітник повинен ясно розуміти свою індивідуальну відповідальність, яка повинна бути певним чином документована. Весь персонал повинен усвідомлювати політику підприємства в сфері якості, вимоги належної виробничої практики (GMP), які стосуються його діяльності, а також пройти первинне й наступне навчання відповідно до його обов'язків, включаючи інструктаж з виконання гігієнічних вимог. У зв'язку із цим при відборі й найманні персоналу важливу роль відіграють такі критерії, як рівень освіти. Відомо, що роботодавці, сьогодні у більшості випадків віддають перевагу працівникам, які мають вищу освіту. Але сьогодні у фармацевтичній промисловості вага працівників з вищою спеціальною освітою не досягає бажаної величини, хоча й спостерігається позитивна динаміка цього показника за останні роки (рис. 3).



Рис. 3. Динаміка питомої ваги працівників з вищою спеціальною освітою на промислових фармацевтичних підприємствах України

Однак, ці характеристики повинні бути пов'язані з успіхами на роботі, а критерій освіченості повинен неодмінно порівнюватися з вимогами виконуваної роботи. Роботодавець повинен вивчити тривалість і тип освіти, його відповідність конкретно розглянутій роботі. За багатьма ключовими для фармацевтичного ринку позиціями наявності лише профільної вищої освіти вже недостатньо. Сьогодні у промислових фармацевтичних підприємств існує потреба у фахівцях різного профілю (інженери-технологи, фахівці з контролю якості лікарських засобів, біотехнологи, біоінженери, медичні представники, хіміків-аналітики, фахівці у сфері біоінформатики, молекулярної біології, комп'ютерного конструювання лікарських засобів, фахівці з клінічних досліджень, інноваційні та проектні менеджери, логісти, економісти та маркетологи, які б володіли знаннями з особливостей функціонування фармацевтичної галузі).

Використана література:

1. Проект Стратегії розвитку фармацевтичної промисловості України на 2010-2020 рр.

(Бібліотека офіційних видань).

2. Проект програми «Про сучасний стан та перспективи розвитку фармацевтичної галузі України». (Бібліотека офіційних видань).

3. <http://hh.ua/>.

## **ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

*Бужин М.А., студентка 4 курсу спеціальності «Економіка підприємства»  
Національного фармацевтичного університету*

Сьогодні всі розуміють, що для того, щоб розвиватись, одержувати прибуток і зберегти конкурентоспроможність організації, керівництво повинно оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів: матеріальних, фінансових і головне - людських. Коли організація дійсно турбується про людей, її загальна філософія, клімат і настрої обов'язково відбивається на результатах [1, С. 23].

Питаннями з управління персоналом займалися такі учені: Балабанова Л.В., Сардак О.В, Черепухіна Н., Гаєвська О.Б., Крушельницька О. В, Попов Е. О., Мельничук Д.П, В. М. Данюк, Петюх В. М, Цимбалюк С. О., Савченко В, Костенко Л.О.

Метою цього дослідження є визначення дефініції поняття «управління персоналом».

Аналіз літературних джерел показав, що вчені по-різному трактують це питання.

Н.Черепухіна вважає, що управління персоналом являє собою комплексну систему, елементами якої є напрями, етапи, принципи, види і форми кадрової роботи. Основними напрямками є набір і збереження персоналу, його професійне навчання і розвиток, оцінка діяльності кожного працівника з точки зору реалізації цілей організації, що дає можливість скорегувати його поведінку [2, С. 8].

У своїй монографії «Управління як соціальний феномен», Гаєвська О. Б. писала, що управління персоналом як наука існує на двох рівнях:

- теоретичному - одержання нових знань шляхом опису і класифікації явищ, встановлення причинно-наслідкових, функціональних і інших взаємозв'язків і закономірностей між ними, прогнозування типових організаційних ситуацій;

- прикладному - управління персоналом займається питаннями зміни і перетворення реальних виробничих ситуацій, розробкою конкретних моделей, проектів і пропозицій для підвищення ефективності використання робітників [3, С. 15].

Крушельницька О.В вважає, що управління персоналом вивчає людину в єдності усіх її проявів, що впливають на усі процес у підприємстві: від її залучення до ефективного використання усього її потенціалу. Людина бере участь у виробничій діяльності як її багатогранний суб'єкт: економічний (виробник і споживач благ); біологічний (носій певної фізичної конструкції і здоров'я); соціальний (член певної групи); правовий (власник певних прав і обов'язків); культурний (носій певного менталітету, системи цінностей, соціальних норм і традицій); емоційно-вольовий (той, що має певний характер і психологічний склад у цілому); розумний (той, що має певний інтелект і певну систему знань). Усі ці і деякі інші аспекти особистості за певних умов у більшому або меншому ступені впливають на поведінку працівника в сфері праці [4, С. 34]. Попов О.Є. визначив основну мету управління персоналом - поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації і трудової мотивації для розвитку здібностей працівників, стимулювання їх до виконання робіт вищого рівня [5, С. 1].

Крушельницька О.В. разом з Мельничук Д.П дали визначення управлінню персоналом - це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей, як організації, так і індивідуальних (особистих)[6,С.16]. Вони також вважають, що поняття "управління персоналом" має два основних аспекти: функціональний та організаційний.

У функціональному відношенні під управлінням персоналом розуміється виконання