

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ФАРМАЦЕВТИЧНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Козирева О. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Вступ. Фармацевтичні підприємства України в умовах євроінтеграції потребують розробки прогресивних концепцій та моделей функціонування.

Вагомий внесок у формування теоретичних засад і прикладних рекомендацій із забезпечення ефективності управління персоналом підприємств здійснили такі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти, як М. Армстронг, Н. Афанасьєв, Д. Баюра, В. Василенко, В. Герасимчук, Л. Довгань, П. Друкер, Д. Загірняк, А. Єгоршина, О. Кендюхов, К. Ковальська, А. Маслоу, В. Нижник, О. Посилкіна, Д. Стеченко, Н. Сімченко, Н. Чухрай та ін. Проте недостатньо висвітленими є праці щодо вдосконалення механізму забезпечення ефективності управління персоналом.

Метою дослідження є розвиток теоретичних положень удосконалення механізму забезпечення ефективності управління персоналом фармацевтичних підприємств.

Методи дослідження. Теоретичною й методологічною основою дослідження є фундаментальні положення економічної теорії, макроекономіки, теорії управління, праці вітчизняних і зарубіжних науковців, які стосуються вдосконалення механізму забезпечення ефективності управління персоналом фармацевтичних підприємств.

Основний матеріал. Персонал фармацевтичних підприємств має складну кількісну та якісну структуру, значну низку повноважень. Саме тому управління персоналом на таких підприємствах — складний процес, який потребує особливого підходу. Актуальним це стає за умови кризових явищ в економіці.

На основі систематизації теоретичних досліджень було встановлено, що для стабільного функціонування фармацевтичних підприємств необхідно дедалі більше уваги приділяти механізму управління персоналом, оскільки в сучасних умовах саме персонал підприємства є головним фактором успішної підприємницької діяльності, який потребує значних інвестицій. У зв'язку із цим ключовим питанням підвищення конкурентоспроможності підприємства на будь-якому етапі життєвого циклу стають ефективне управління підприємством і персоналом, а також пошук нових форм і методів його організації.

У результаті аналізу численних теорій можна виокремити найважливіше з них, залежно від концепції управління персоналом і трьох основних підходів до управління: економічного, органічного та гуманістичного (табл.). Розмаїття підходів до розгляду процесу формування управлінського персоналу фармацевтичних підприємств свідчить про багатоаспектність цього поняття та складність визначення його складових. Тому, основними результатами, що характеризують наукову новизну даної теми, є розробка концептуальних положень функціонування механізму забезпечення ефективності управління персоналом на засадах функціонально-структурного підходу, що дозволить визначити склад компонентів механізму управління персоналом фармацевтичних підприємств, досягнути їх функціональної єдності.

Висновки й перспективи подальших досліджень Персонал є повноцінним і значущим стратегічним ресурсом підприємства, а його формування й використання — чинниками конкурентних переваг. Переважна орієнтація на управлінський персонал вимагає створення умов для розширення знань, компетенцій і самовдосконалення, підвищення творчої, новаторської активності працівників і задоволеності роботою. Такий підхід обумовлює необхідність поглиблення теоретичних досліджень в царині розробки концептуальних основ побудови механізму забезпечення управління персоналом у підприємстві.

Класифікація теоретичних підходів до управління персоналом

Концепції управління персоналом	Використання трудових ресурсів	Управління персоналом	Управління людськими ресурсами	Управління людиною
<i>Теорії, школи управління</i>	<i>Класична школа, або наукова організація праці</i>	<i>Адміністративна школа</i>	<i>Школа людських відносин і поведінкова школа</i>	<i>Теорія людського капіталу, школа соціальних систем</i>
Характерні риси	<ul style="list-style-type: none"> — наукові принципи організації праці; — розподіл праці в управлінні; — раціоналізація трудових операцій; — професійні відбір і навчання; — мотивація та навчання, стимулювання високої продуктивності 	<ul style="list-style-type: none"> — розвиток принципів і методів управління; — опис функцій управління; — систематизований підхід до управління всією організацією; — управління бюрократичною організацією; — проблеми лідерства та структур влади 	<ul style="list-style-type: none"> — міжособистісні відносини як чинник ефективності й задоволення працею; — створення умов для реалізації особистісного потенціалу й потреб кожного працівника; — використання психологічних знань в управлінні; — створення сприятливого психологічного клімату й стилю керівництва 	<p>Людина — головний суб'єкт організації та особливий об'єкт управління, який не може розглядатися лише як ресурс.</p> <p>Людський капітал — запас знань, навичок і мотивацій. Інвестиції в освіту та розвиток персоналу економічно ефективні. Системний підхід до управління. Управління за цілями. Розвиток культури організації</p>
Теоретичний підхід	Економічний	Органічний	Органічний	Гуманістичний
Основоположники й провідні представники	Ф. Тейлор, Ф. Гілбрет, Л. Гілбрет, Г. Гант	Ф. Файоль, Л. Урвіч, Г. Емерсон, М. Вебер	М. Фолет, Е. Мейо, Г. Мюстенберг, А. Маслоу, Д. МакГрегор, Д. МакКлеланд, Ф. Герцберг, К. Льовін, Р. Лайкерт	У. Петті, А. Сміт, Ж.-Б. Сэй, Т. Шульц, Г. Боккер, Ч. Бернард, Г. Саймон, Ф. Селзнік, П. Дракер