

## **Кадрова політика як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства фармацевтичної галузі**

**Демченко Н.В.**

*Кафедра управління та економіки підприємства,  
Національний фармацевтичний університет,  
м. Харків, Україна  
demchenata@ukr.net*

Важливою передумовою забезпечення конкурентоспроможності підприємств-виробників фармацевтичної галузі в сучасних умовах господарювання є впровадження нових концептуальних підходів до управління персоналом. У зв'язку з цим особливого значення набуває удосконалення системи управління і, в першу чергу, управління персоналом.

Для забезпечення високого рівня товарів і послуг, технологічної складової потрібні кваліфіковані менеджери та персонал фірми на всіх ланках управління. Саме тому конкурентоспроможність персоналу в умовах зростаючої конкуренції має вирішальне значення для ефективної діяльності підприємства. Ключові компетенції працівників є тією внутрішньою конкурентною перевагою кожного підприємства, яка допоможе вивести його на якісно новий рівень.

Проблемою мотивації займалися багато українських та іноземних вчених. Проблеми мотивації праці досліджено в наукових працях І.А. Баткаєва, І.Ф. Беляєва, Е.А. Уткін, В.А. Розанова, М.Б. Курбатова, В.А. Іванніков, Є.П. Ільїн, А.Я. Кібанов, А.Н. Леонтєв, А.М. Колот, Н.Д. Лук'янченко, Л.С. Виготський, Дж. Аткинсон, В. Врум, Ф. Герцберг, С. Керролл, Д. МакГрегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Дж. Шоннесі та ін.

Класична школа менеджменту вчить, що необхідними умовами забезпечення успішної роботи компанії є вдале формулювання системи цілей компанії, чітке доведення її до кожного працівника, мотивація персоналу на основі оцінки внеску кожного працівника в досягнення поставлених цілей. Тільки знаючи, що спонукає людину до діяльності, які мотиви лежать в основі її праці, можна розробити ефективну систему форм і методів управління її поведінкою.

Ефективність управління персоналом визначається двома основними чинниками: здатністю підприємства чітко окреслити поведінку працівників, яка потрібна для досягнення стратегічних цілей суб'єкта господарювання, і можливістю застосовувати ефективні управлінські важелі для спрямування працівників на бажану поведінку [1].

Сьогодні є декілька нових тенденцій, застосування яких підвищує конкурентоспроможність підприємств фармацевтичної галузі:

- поширення системи оплати за знання і компетенцію, при яких розмір винагороди працівника визначається не місцем його посади в ієрархії, а ступенем володіння ключовими для підприємства компетенціями (знаннями);
- збільшення частки змінної частини в доходах працівників усіх рівнів (провідні європейські фармацевтичні компанії прагнуть пов'язати фінансові

інтереси своїх працівників із власним фінансовим станом; понад 70% з них використовують метод пільгового продажу акцій своїм працівникам, 66% – надають працівникам можливість брати участь у розподілі прибутків, 70% – створює спеціальні системи преміювання за підсумками роботи підрозділу [2];

- надання працівникам „гнучких” пільг. Замість традиційного обов’язкового набору пільг – медичного страхування, страхування життя та ін. сучасні компанії надають своїм працівникам можливість вибирати ті пільги, що їм потрібні;

- зниження впливу на розмір заробітної плати працівників таких традиційних чинників (стаж роботи, фахова біографія) та збільшення впливу компетентності та ринку праці [3].

Конкурентоспроможність працівника - це його реальна і потенційна здатність, ділова та професійна компетентність, ініціативність, винахідливість у роботі, почуття відповідальності, які вигідно відрізняють його від інших працівників аналогічної спеціальності і дозволяють витримувати конкуренцію на ринку праці.

Розвиваючи традиційні методи мотивації персоналу з обрахуванням сучасних підходів для забезпечення підприємств фармацевтичної галузі кваліфікованими кадрами, необхідно будувати механізм послідовного підвищення мотиваційного потенціалу працівників на основі виявлення їх мотиваційних потреб. Сьогодення вимагає не тільки кваліфікованих фахівців, ринкова кон’юнктура висуває на передній план питання, які вирішують проблеми зацікавлення персоналу ефективно реалізовувати свій потенціал.

Отже, для підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства його необхідно забезпечити ефективною мотиваційною політикою, що дозволить стати лідируючим підприємством.

### **Література**

1. Тяннікова К. П., Березюк С. В. Соціально-економічна сутність кадрової політики підприємства. / Тяннікова К. П., Березюк С.В. // Економічні проблеми розвитку аграрного виробництва в регіоні. – 2010. – Вип. 6. – С. 78-82.
2. Мортіков В. В., Моклякова А. М. Бюджетне обмеження підприємства та його кадрова політика. / Мортіков В. В., Моклякова А. М. // Фінанси України. – 2010. – № 7. – С. 109-117.
3. Олексенко Р.І. Управління кадровими ресурсами підприємств у сучасних умовах господарювання. / Олексенко Р. І. // АгроСвіт. – 2010. – № 14. – С. 41.