

Мотивація персоналу на дотримання вимог GMP

Зоїдзе Д. Р., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету

Кисловська М. Т., здобувач вищої освіти 2 курсу
за освітньо-професійною програмою «Адміністративний менеджмент»
Національного фармацевтичного університету

Князева В. Ю., здобувач вищої освіти 3 курсу
за освітньо-професійною програмою «Менеджмент»
Національного фармацевтичного університету
270214@ukr.net

У сучасній літературі є чимало публікацій з теорії мотивації і лояльності персоналу [1-3], однак вони не роз'яснюють питань мотивації на дотримання галузевих правил GMP і не полегшують завдання керівників фармацевтичних компаній при створенні системи якості по цих стандартах. Правила GMP не є точною наукою з набором однозначних вимог і теоретичних роз'яснень. Це більше філософія, мислення і корпоративна культура компанії. Звідси і основні проблеми [2]:

- дотримуватися «незрозумілої» філософії психологічно готовий не кожний, тим більше коли не дуже зрозумілі ті або інші положення GMP;
- в психології керівників структурних підрозділів і менеджерів вищої ланки є тенденція до перебільшення «паперової роботи»;
- топ-менеджери і визнані професіонали не завжди готові до визнання помилок і строгої дисципліни.

Одне з головних завдань керівника – мотивувати підлеглих, кожному з яких необхідне щось своє.

У різних країнах застосовуються різні методи мотивації і стимулювання персоналу [3]. В Японії, наприклад, в основі мотивації, лежить ієрархія рангів. В Америці обґрунтування стратегічних і тактичних цілей організації. Але якщо потрібно перейти від звичайного розуміння, що відбувається, до ефективних управлінських дій, то без застосування мотивації і стимулювання персоналу просто не обійтися. Існує кілька типів мотивації і стимулювання персоналу:

- активаційна мотивація. Така мотивація змушує думати, що кожна людина хоче і прагне стати на шлях найменшого опору;
- спонукальна мотивація. Деякі люди прагнуть до перемоги і успіху, тому що неспроможність і невміння викликають осуд. Два цих прагнення – це дві сторони однієї медалі і обидві вони є мотивуючими.

Так, у випадку з фармацевтичною компанією керівник чекає від підлеглих дотримання правил GMP. Для нього ідеально мотивований працівник – це той, хто:

- підтримує основні цілі компанії, в якій працює;
- розуміє, що, припустившись помилок або порушуючи інструкції і стандартні операційні процедури, він може завдати значної шкоди 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, впливають

на відповідність, безпеку і ефективність продукції, яка випускається.

Досить складно однозначно визначити, яка мотивація буде більш дієвою – матеріальна або нематеріальна. Правильна і прозора преміальна система, що доповнює постійно оновлюваний набір нематеріальних мотивуючих чинників, стає потужним інструментом, який націлює співробітника на кінцевий результат, – випуск продукції у повній відповідності до вимог GMP.

В GMP існує ряд положень, належне виконання яких можна забезпечити, використовуючи тільки методи нематеріальної мотивації. До таких положень можуть бути віднесені:

- дотримання гігієнічних вимог у виробничих і складських зонах;
- регулярний прийом душі;
- ведення здорового способу життя;
- добровільне інформування керівника про підозру на наявність інфекційних захворювань у себе і своїх близьких;
- добровільна відмова від куріння і тому подібне.

Кількість варіантів нематеріальної мотивації практично не обмежена. Велику роль у виборі способу мотивації грає безпосередній керівник, оскільки він краще знає кожного працівника, його цінності. Наприклад, для виконання GMP в частині санітарно-гігієнічних вимог на фармацевтичних підприємствах можуть застосовуватися наступні елементи мотивації:

- навчання через переконання;
- роз'яснення доступною мовою наслідків порушень для компанії (а відповідно, для благополуччя і стабільності роботи самого співробітника);
- підписання працівником гігієнічного зобов'язання при прийомі на роботу (із згодою на звільнення за критичні порушення);
- виховання у працівника неприязні до антисанітарії, паразитів, гризунів;
- забезпечення ефективного (строгого, принципового) санітарного контролю на виробництві;
- дисциплінарні покарання при виявленні порушень, пов'язаних з гігієною;
- опитування думки працівників про можливі поліпшення санітарно-побутових приміщень, конструкцію технологічного одягу і тому подібне.

Іншим важливим елементом нематеріальної мотивації персоналу на дотримання GMP можна вважати делегування повноважень. Досвід, отриманий при виконанні ряду консалтингових проектів у фармкомпаніях, показує, що передача підлеглим додаткових владних повноважень дозволяє домагатися значного підвищення продуктивності праці.

Наприклад, одним з проблемних питань при впровадженні GMP є необхідність розробки великої кількості документів, що містять детальні описи дій, які необхідно виконати. За допомогою оцінки ризиків методом їх ранжирування і фільтрації всі документи системи якості можна розділити на групи за ступенем критичності і делегувати повноваження з їх погодження і затвердження персоналом. Таке делегування дозволить зменшити навантаження на основний персонал і виключить пов'язані з цим конфлікти, підвищить відповідальність співробітників за документи, що розробляються, і викличе у них відчуття причетності до системи управління підприємством.

Для керівників, які відповідають за дотримання принципів GMP, дуже важливо вміти розпізнавати потреби працівників і адекватно управляти ними. З розвитком

особи працівника розширюються його потенційні можливості, зростає потреба в самовираженні. Аби працівники були задоволені і продуктивні в різних ситуаціях, менеджери повинні правильно комбінувати методи мотивації і винагороди. При цьому важливо, щоб менеджери вищої ланки були чесними перед собою: оцінювали своє відношення і готовність беззаперечно дотримуватися всіх без виключення принципів GMP. Лише після того, як буде знайдена ефективна мотивація для власника і вищого менеджменту, можна переходити до розробки способів мотивації для всього персоналу.

Отже, процес мотивації персоналу є безмежним та життєво необхідним. Серед безлічі методів керівникам необхідно обрати саме ті, що будуть сприяти впровадженню вимог GMP на вітчизняних фармацевтичних підприємствах.

Використана 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. Баимбетова, О. Мотивация персонала на соблюдение требований GMP/GDP [Електронний ресурс] / О. Баимбетова // Казахстанский фармацевтический вестник. – 2010. – Режим доступа : http://pharmnews.kz/news/motivacija_personala_na_sobljudenie_trebovanij_gmp_gdp_aleksandr/2010-11-15-1945 (Дата звернення: 13.10.2018)

3. Методы мотивации и стимулирования персонала – важные моменты для производительности труда [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.iksystems.ru/a203/> (Дата звернення: 14.10.2018)

Мотивація персоналу як засіб досягнення високих економічних результатів підприємства

Іванов І.Ю., здобувач вищої освіти 2 курсу ННІ економіки, оподаткування та митної справи

Науковий керівник: Попович Л.О., асистент Університет державної фіскальної служби України

ioan.ivanov.ioan@gmail.com

Сьогодні, мотивація персоналу, є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів та заохочення персоналу до продуктивної праці. Головною метою мотивації є отримання максимальної віддачі від персоналу за рахунок його заохочення та винагородження, при цьому мова йде про підвищення загальної ефективності та прибутковості діючого підприємства.

Проблематику мотивування праці персоналу підприємств досліджено у працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Значний внесок у розвиток теорії та практики мотивації трудової діяльності зробили такі вчені, як А. Сміт, Ф. Тейлор, Е. Мейо, І. Буянова, А. Рандіна.

Термін «мотивація» тісно пов'язаний з проблемою управління персоналом. Нові економічні відношення встановлюють нові вимоги до працівників. Це є прийом на роботу робітників, а також формування нового досвіду, запозиченого в іноземних компаніях щодо мотивації кадрів.