

різних форм, методів та засобів професійної підготовки (підвищення кваліфікації), а також зменшення рівня плинності фармацевтичних кадрів.

Використана література:

1. Городецька В. І., Лебединець В. О., Коваленко С. М. Обґрунтування необхідності професійної підготовки фахівців з управління якістю у фармації. *Управління, економіка та забезпечення якості в фармації*. 2012. №1 (21). С. 24–32.
2. Сліпчук В. Л. Зміст професійної підготовки фахівців фармацевтичної галузі України в умовах євроінтеграції. *Наукові записки Вінницького держ. пед. університету ім. М. Коцюбинського. Педагогіка і психологія*. Вінниця : Нілан ЛТД, 2015. Вип. 43. С. 306–312.
3. Наказ України від 28.10.2002 р. № 385.
4. Закон України від 19.11.1992 № 2801-ХІІ (Редакція станом на 24.07.2020).

Типологізація органів управління персоналом

Широких Г. Д., здобувачка вищої освіти за другим (магістерським) рівнем 2 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент» НФаУ
Світлична К. С., к.ф.н., доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування НФаУ
karinasv77@gmail.com

Функціональні призначення, роль та завдання органів управління персоналом (ОУП) у діяльності підприємств зазнають постійних змін у відповідності до рівня розвитку країни. У той час як на початку ХХ ст. ОУП підприємства були допоміжними підрозділами, основними функціями яких був облік і документування руху персоналу (прийом на роботу, звільнення з роботи, відпустки тощо), то сьогодні ОУП підприємства стає потужним структурним підрозділом, центром, в якому увагу зосереджено на вирішенні комплексу економіко-соціальних питань, пов'язаних з управлінням персоналом підприємства.

Задля систематизації різновидів ОУП підприємства була здійснена їхня типологізація за низкою ознак (рис.):

- за кількістю осіб, задіяних в органі управління персоналом підприємства;
- за рівнем управління;
- за джерелом формування;
- за підходом до управління;
- за інноваційністю управління.



Рис. Типологізація ОУП

Так, за кількістю осіб, задіяних в ОУП підприємства вважаємо за доцільно класифікувати органи управління персоналом підприємства на:

а) одноособові (управління персоналом підприємства здійснює лише одна особа на підприємстві – директор / власник / керуючий);

б) багатоособові (управління персоналом підприємства здійснює структурний підрозділ з двох і більше осіб – відділ кадрів, відділ управління персоналом, кадрова служба, відділ кадрового забезпечення тощо – відповідно до організаційної структури підприємства).

За рівнем управління ОУП підприємства вважаємо за доцільно класифікувати на:

а) головний (особа або група осіб (директор / власник / керуючий), що здійснюють стратегічне управління персоналом підприємства);

б) виконавчий (особа, група осіб, структурний підрозділ та / або кілька структурних підрозділів, що здійснюють тактичне управління персоналом підприємства).

За джерелом формування доцільно розподілити ОУП на:

а) із залученням нових працівників (в тому числі, із забезпечення відповідної кваліфікації нових працівників та їхньої відповідності умовам праці);

б) із залученням наявного персоналу (організування діяльності, забезпечення підвищення кадрового потенціалу, оцінювання та контролювання результатів роботи та досягнення поставлених цілей, мотивування персоналу тощо).

За підходом до управління всі ОУП вважаємо за доцільне класифікувати на:

а) реактивні (управління персоналом здійснюється шляхом реагування на поточну ситуацію, вплив чинників, зміни умов господарювання шляхом їхнього урахування та пристосування до нових умов діяльності підприємства, що вимагає змін в персоналі (як кількісних, так і якісних));

б) проактивні (управління персоналом здійснюється «на випередження» – орган управління персоналом прогнозує ситуацію на ринку і вносить зміни в організування персоналу підприємства ще до моменту настання цих змін з метою утримання лідируючих позицій підприємства на ринку).

І зрештою за інноваційністю управління вважаємо доцільним класифікувати органи управління персоналом підприємства на:

а) традиційні (використовують в управлінні персоналом звичні засоби, методи та інструменти управління);

б) інноваційні (використовують в управлінні персоналом, крім звичних, також й інноваційні засоби, методи та інструменти управління).

Запропонована типологізація ОУП підприємства буде корисною для вибору механізму організування роботи органу управління персоналом на конкретному підприємстві, а також дозволить систематизувати наявні структурні підрозділи з управління персоналом на різних підприємствах за певними ознаками задля здійснення порівняльного аналізування результатів їхньої діяльності та оцінювання ефективності їхньої роботи загалом, тобто уможливить співставлення їх між собою задля формування комплексу управлінських рішень щодо удосконалення управління персоналом підприємства.