

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАСТОСУВАННЯ
КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ
КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО
ПІДПРИЄМСТВА**

Демченко Н. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Кафедра організації та економіки фармації

demchenata@ukr.net

Вступ. Запровадження механізму управління трудовим потенціалом підприємства сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу персоналу та його подальший розвиток з одного боку здатне забезпечити успішний і стабільний розвиток підприємства, а з другого - зростання рівня довіри зі сторони персоналу якнайкраще може відобразитися у відданості підприємству.

Методи дослідження: абстрактно-логічний метод - при узагальненні теоретичних положень і формулюванні висновків, метод історичного аналізу та теоретичного узагальнення - для аналізу зарубіжних і вітчизняної моделей компетенцій, діалектичний метод - для виявлення взаємозв'язку структурних елементів кадрового потенціалу та компетенцій працівників.

Результати. Управління кадровим потенціалом фармацевтичного підприємства шляхом створення відповідних можливостей для формування та удосконалення компетенцій працівників є одним з найважливіших чинників успіху діяльності як для підприємства в цілому, так і для окремих працівників. Управління кадровим потенціалом з урахуванням компетентісного підходу дозволяє зосередитись на навичках, знаннях і інших здібностях, які мають найбільший вплив на продуктивність праці та забезпечує зв'язок між компетенціями працівників і необхідними заходами з розвитку кадрового потенціалу.

Пропонується розглянути теоретичні положення оцінювання кадрового потенціалу та відокремити відмінності в оцінюванні за компетентнісним підходом (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльна характеристика елементів оцінювання кадрового потенціалу та оцінювання кадрового потенціалу за компетентнісним підходом

Елементи	Оцінювання кадрового потенціалу	Оцінювання кадрового потенціалу за компетентнісним підходом
Ціль	Розвиток кадрового потенціалу організації шляхом підвищення продуктивності праці, ефективного виконання обов'язків працівниками	Розвиток кадрового потенціалу організації шляхом досягнення необхідного рівня компетенцій працівників, його підвищення та розвитку
Завдання	Встановлення відповідності професійних вмінь, навичок займаній посаді та визначення можливостей працівника	Визначення рівня компетентності працівника та встановлення його відповідності профілю компетенції посади
Предмет	Кадровий потенціал	Компетенції за складовими кадрового потенціалу
Суб'єкт	Працівники кадрового відділу, керівники, експерти	
Об'єкт	Працівники, група працівників за категоріями посад	
Області застосування	Управління кадровим забезпеченням Навчання, розвиток та планування трудової кар'єри Мотивація Розробка заходів з розвитку кадрового потенціалу	Управління кадровим забезпеченням Навчання, підготовка, перепідготовка працівників, орієнтованих на підвищення рівня компетенцій та їх нарощування Службове просування з урахуванням компетентності Забезпечення системи мотиваційних заходів для розвитку компетенцій Розробка заходів з розвитку кадрового потенціалу

Висновки. Використання компетентнісного підходу в формуванні кадрового забезпечення фармацевтичного підприємства сприяє появі в керівників і функціональних менеджерів розуміння важливості раціональної науково обґрунтованої роботи з кадрами, зростання вагомості, престижності роботи кадрових служб, підвищення ефективності формування та використання кадрового потенціалу. Планування підбору нових працівників на основі профілів компетенцій дозволить залучати працівників з потенціалом, який найбільш відповідає вимогам посад та сформувати кадровий потенціал для ефективної роботи підприємства і зростання в майбутньому .