

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ КОМПАНІЇ В УМОВАХ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ

Гладкова О.В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

olgladkova25@gmail.com

Вступ. Поняття «управління трудовим потенціалом компанії» охоплює всю сукупність організаційних заходів, спрямованих на оптимальне кількісне та якісне формування персоналу та повне використання його можливостей у процесі діяльності цих товариств (політика відбору та прийому працівників, розвиток кар'єри, мотивація, звільнення, вихід на пенсію, лідерство у колективі, підготовка та перепідготовка працівників, управління конфліктами і т. ін.).

Мета дослідження полягає у системного підходу в управлінні трудовим потенціалом фармацевтичної компанії в умовах менеджменту якості.

Матеріали та методи. У якості матеріалів дослідження виступали роботи провідних вчених економістів України та дальнього зарубіжжя, у тому числі і фахівців Національного фармацевтичного університету. У якості методів дослідження були використані абстрактно-логічний метод – при узагальненні теоретичних положень і формулюванні висновків; метод історичного аналізу та теоретичного узагальнення – для аналізу робіт зарубіжних і вітчизняної вчених-економістів; метод групувань – для формування системного підходу в управлінні трудовим потенціалом фармкомпанії.

Основний матеріал дослідження. Головна мета системи управління трудовим потенціалом – забезпечення кадрами, організація їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, а також досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу. Наведене формулювання мети управління трудовим потенціалом відображає переважно позиції адміністрації щодо діяльності в цьому напрямку. Але відомо, що для того, щоб якась справа була здійснена, вона має бути сприйнята всіма учасниками, стати зрозумілою і важливою для кожного з них. В нашому випадку діяльність у сфері управління

трудоим потенціалом має постійно співвідноситися як із потребами організації, так і життєвими цільовими орієнтирами працівників. Серед останніх найважливішими є потреби у нормальних умовах праці (безпека праці, забезпечення соціальної інфраструктури, комфортний соціально-психологічний клімат, соціально-правова захищеність тощо), а також адекватна оплата праці, можливості реалізувати особисті цілі, зробити кар'єру і т.ін. Якщо ці цілі не співвіднесені, то в організаційному середовищі можуть виникнути протиріччя і навіть конфлікти, руйнується професійне ядро організації. Усвідомлення того факту, що однією із найважливіших умов реалізації головної мети організації є задоволення соціальних потреб працівників, вважається відправним моментом у методології управління трудовим потенціалом.

З цього положення витікає досить проста на перший погляд формула: чим привабливішою для працівників, з точки зору задоволення їх соціальних потреб, є організація, тим більша вірогідність її ефективного функціонування. Всебічне стимулювання працівників, створення сприятливих умов праці, розвиток в кожному працівникові партнерського ставлення до організації сприяє об'єднанню їх навколо головної ідеї, яку вирішує організація, формуванню в колективі атмосфери діловитості, взаємопідтримки та взаємодопомоги, спрямованості на загальну діяльність. Все це у своїй сукупності стає механізмом, який забезпечує «виживання» організації в сучасних умовах розвитку суспільства.

Таким чином, управління трудовим потенціалом сучасних фармацевтичних компаній можна визначити як сукупність заходів, спрямованих на оптимальне кількісне і якісне формування їх кадрового складу, організацію його професійного і соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності та повне й ефективне використання його можливостей у процесі діяльності цих компаній.

Процес управління завжди передбачає наявність об'єкта та суб'єкта управління. Об'єктом управління трудовим потенціалом є колектив у цілому,

всі категорії працюючих, окремі групи і структури; предмет – основні закономірності й рушійні сили, що визначають поведінку персоналу в умовах спільної трудової діяльності. Суб'єктами ж є керівники всіх рівнів та кадрові служби. За традиціями, що вже склалися, управління трудовим потенціалом (підбір, прийом, навчання персоналу, оцінка і т. ін.) є, з одного боку, однією із сторін діяльності, обов'язком кожного керівника, а з іншого – окремим завданням спеціальних працівників, що входять до складу кадрових служб. Лінійні керівники уповноважені спрямовувати роботу підлеглих, відповідають за виконання головних завдань організації. Разом з тим працівники кадрових структур покликані допомагати і давати поради керівникам з метою найкращого досягнення ними мети, вирішення конкретних завдань.

Працівники кадрових служб як самостійні суб'єкти управління виконують такі функції: забезпечують різні кадрові послуги для лінійних керівників; разом з керівниками розробляють управлінські рішення та заходи щодо їх реалізації; виконують б власні управлінські повноваження; беруть участь у розробці та впровадженні корпоративної стратегії.

Управління трудовим потенціалом має базуватися на таких принципах:

– людина – основа корпоративної культури. Успішні підприємства приділяють велику увагу персоналу; коли людей ставлять на вершину змін, вони стають рушійною силою цих змін;

– менеджмент для всіх. Управління має здійснюватися на трьох рівнях: вище керівництво, середнє керівництво («команда») і нижня ланка («співробітники»);

– ефективність як критерій успіху організації, що полягає у досягненні мети з оптимальним використанням ресурсів і максимізації прибутку;

– взаємини як критерій успіху організації;

– якість як критерій ефективності. Необхідно працювати з п'ятьма взаємозалежними підсистемами якості: особиста якість; якість команди; якість продукції; якість сервісу і якість організації;

– команда як критерій успіху організації. Всі команди й окремі співробітники, які входять у команду, роблять внесок як в успіх, так і в провали організації;

– навчання – ключ до розвитку та змін і невід’ємна частина життєво важливого процесу просування організації.

У якості підсумка слід зазначити, що основним завданням і управлінні трудовим потенціалом є пізнання закономірностей і факторів поведінки персоналу та їх використання у досягненні мети компанії із врахуванням особистих і групових інтересів персоналу. В ідеалі – це створення компанії, що працює на принципі співробітництва, в якій оптимально поєднується рух до загально-організаційних та індивідуальних цілей.

ТОВАРОЗНАВЧИЙ АНАЛІЗ СЕЧОВИВІДНИХ КАТЕТЕРІВ НА ФОНІ НОЗОКОМІНАЛЬНИХ ІНФЕКЦІЙ

Грушковська Д.Т., Вовчок У.І.

Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького,

м. Львів, Україна

dzvinka3005@gmail.com

Вступ. Нозокоміальні інфекції – серйозна медико-соціальна та економічна проблема у відділеннях інтенсивної терапії усього світу, частота їх складає в середньому 11%. Розвиток інфекційних ускладнень у пацієнтів ВІТ суттєво підвищує смертність, збільшує терміни та вартість лікування. Одним з лідерів серед нозокоміальних інфекцій, є інфекції сечовидільної системи. На їх долю припадає 40% усіх внутрішньо лікарняних інфекцій. В їх розрізі вивчаються і нозокоміальні інфекції сечових шляхів (НІСШ), зокрема катетер асоційовані інфекції. Тому маркетингові дослідження вітчизняного ринку сечовивідних катетерів, які входять до фармацевтичної складової нозокоміальних катетер-асоційованих інфекцій є актуальними.