

Ситнік К. І.

Науковий керівник – докт.фарм.наук, доц. Братішко Ю. С.

Національний фармацевтичний університет

Самоменеджмент у фармації

yezjf@nuph.edu.ua

Вступ. Сьогодні роль самоменеджменту у системі управління персоналом у фармації зростає. Це обумовлено перенесенням акценту відповідальності за розвиток та ефективність діяльності персоналу від роботодавця до найманого працівника. Фармроботодавець сьогодні бажає витратити менше коштів на управління персоналом, але при цьому мати високий рівень продуктивності праці. Саме тому актуальним є розвиток концепції самоменеджменту.

Метою дослідження є дослідження підходів до самоменеджменту.

Матеріали і методи. Використовувався метод та наукового пошуку.

Отримані результати. У фармацевтичній енциклопедії дано наступне визначення самоменеджменту. Самоменеджмент – послідовне, цілеспрямоване застосування випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для того, щоб оптимально та ефективно використовувати свій час [1]. Головна мета самоменеджменту – оптимізація та максимальне використання особистих можливостей, усвідомлене управління власною діяльністю, подолання несприятливих зовнішніх обставин та чинників. Ключовим елементом самоменеджменту є перетворення постійно виникаючих у процесі управлінської діяльності практичних ситуацій непорядкованості умов, потреб і обставин на цілеспрямовані, послідовні, здійсненні дії й завдання. Перевагами самоменеджменту є зменшення затрат на виконання роботи, поліпшення організації праці, зниження рівня стресів, задоволеність роботою, підвищення мотивованості праці та рівня власної кваліфікації, зменшення помилок при виконанні своїх функцій, досягнення професійних та життєвих успіхів найкоротшим шляхом. Основними складовими частинами самоменеджменту є раціональна та ергономічна організація робочого місця, оптимізація

навколишнього виробничого середовища, аналіз затрат робочого часу, планування роботи (змісту, графіка, порядку виконання), організація її інформаційного забезпечення [1].

Із питаннями самоменеджменту тісно пов'язане питання самоосвіти. Самоосвіта у фармації – це форма неформальної освіти шляхом освоєння освітніх програм при мінімальній організації освітнього процесу або повній відсутності керівництва цим процесом з боку педагогічних працівників. Самоосвіта – це елемент самоменеджменту персоналу, який становить комплекс заходів щодо підвищення освітнього, кваліфікаційного та професійного рівня працівника, що мають самостійний характер, фінансуються особисто працівником та здійснюються як на виробництві, так і за його межами, але у вільний від роботи час. Враховуючи динамізм розвитку фармгалузі, самоосвіта набуває виняткового значення, а її реалізація має мотивуватися. Самоосвіта має відбуватися паралельно з організованими процесами підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників у рамках системи управління трудовим потенціалом фармацевтичних організацій (ФО) [2].

Самодисципліна — різновид самоконтролю працівника, комплекс заходів, спрямованих на усунення та запобігання відхиленням від встановлених на ФО правил трудової дисципліни, незапланованих втрат робочого часу, правил використання виробничого обладнання та правил внутрішнього розпорядку підприємства, спрямованих на формування та розвиток у працівника відчуття відповідальності за свої дії [3].

Висновки. Отже, топ-менеджмент фармації і власники ФО не повинні заощаджувати кошти на системі розвитку фармацевтичного персоналу та здійснювати заходи з мотивації персоналу до самоменеджменту.

Використана література:

1. <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/481/samomenedzhment>
2. <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/482/samoosvita>
3. <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/479/samodisciplina>