

Мякушко В. В., Носов О. А., Братішко Ю. С.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Формування системи соціально орієнтованого управління організації

bratishko@nuph.edu.ua

Вступ. За останні роки докорінно змінились підходи до управління персоналу всіх українських компаній, і фармація не стала виключенням. Традиційні підходи до мотивації персоналу стають недостатньо ефективними. А враховуючи режим воєнного стану в Україні з 24 лютого 2022 року, коштів на мотивацію персоналу у компаній недостатньо. Тому саме сьогодні проблема збереження команди, збереження та підвищення соціальної захищеності персоналу, соціально відповідального та соціально орієнтованого управління є актуальною та важливою.

Метою дослідження є розробка шляхів підвищення ефективності соціально орієнтованого управління організації.

Матеріали та методи. Використані наступні методи дослідження: методи наукової індукції та дедукції; історичний метод та метод логічного аналізу; контент-аналіз; метод експертних оцінок, анкетування та інші.

Результати. У теорії та практиці менеджменту активно ведеться пошук методичних інструментів, що забезпечують соціальний вектор управління.

Створення системи управління якістю лікарських засобів на фармацевтичних підприємствах починається з впровадження правил Належної Виробничої Практики (GMP), які регламентують всі виробничі процеси з точки зору технологічної послідовності операцій, всі об'єкти (регламентація вимог до устаткування, сировини та матеріалів, які використовуються у виробництві) та суб'єкти (працівники) виробничих процесів, що в них зайняті, щоб досягти однієї єдиної мети – виробництва лікарського засобу відповідної якості.

Отже, використання соціально орієнтованого менеджменту паралельно із впровадженням правил GMP надає змогу створити якісне підґрунтя для створення на фармацевтичних підприємствах системи управління якістю

лікарських засобів. Центром уваги при цьому стають саме виконавці, тобто працівники підприємства. Саме вони в соціально орієнтованому менеджменті фармацевтичних підприємств є тим носієм інтелектуальної власності, що забезпечує надійність виробництва, що є одночасно й об'єктом, й суб'єктом управління, що містить в собі той трудовий потенціал, завдяки якому взагалі є можливим процес функціонування будь-якого господарюючого суб'єкту.

Виходячи з вказаного, слідує, що важливим напрямком дослідження соціально орієнтованої системи менеджменту підприємств фармацевтичної галузі України має стати адекватна сучасним вимогам методологія формування, оцінки та управління трудовим потенціалом фармацевтичного підприємства. Підходи до аналізу ролі людини у виробництві представляють собою погляди, які з різних сторін характеризують одне й те саме явище.

Соціально орієнтований менеджмент представляє собою управління людиною не як ресурсом, а як особистістю зі всіма притаманними їй характеристиками у системі, яка спрямована на соціалізацію методів та прийомів управління. На думку авторів, соціально орієнтований менеджмент представляє собою концепцію управління фармацевтичним підприємством в ринковій економіці, суттю якої є парадигма: стабільний та безперервний розвиток трудових ресурсів одночасно є і найважливішим фактором виробництва, і головною метою підприємства поряд із забезпеченням високих фінансових результатів та конкурентоспроможності.

Як було зазначено, центральною фігурою дослідження соціально орієнтованого менеджменту фармацевтичних підприємств стає їхній трудовий потенціал. Трудовий потенціал фармацевтичного підприємства розглядається як синергічна здатність його трудових ресурсів до трудової діяльності і досягнення певної їх продуктивності, яка залежить від комплексу соціальних, комунікаційних, організаційно-економічних, матеріально-технічних та інших можливостей підприємства.

Трудовий потенціал підприємства – складна економічна категорія, яка об'єднує у собі такі потенціали як: кадровий, організаційний, мотиваційний,

творчо-інтелектуальний та потенціал соціальної забезпеченості та захищеності. Всі вони, входячи до складу трудового потенціалу як рівноправні елементи, обумовлюють, з одного боку, розмір його економічної оцінки, а з іншого, – його продуктивність.

Головними рисами соціально орієнтованої моделі управління підприємством є, по-перше, зміна цілей діяльності фармацевтичних підприємств: від виробництва лікарського засобу як об'єкту що несе в собі певні витрати при виробництві та певні доходи при реалізації, тобто виступає об'єктом економічної цінності, до виробництва лікарського засобу певної якості, що має фармакотерапевтичну цінність для населення, тобто стає об'єктом соціальної корисності. По-друге, трудовий потенціал стає основним об'єктом управління, засобами впливу на який стають соціально-психологічні методи; менеджмент фармацевтичного підприємства поступово замінюється на самоменеджмент кожного з його працівників; керування набуває вигляду координування та мотивації до розвитку.

При цьому головним інструментом соціально-орієнтованого менеджменту стає корпоративна культура фармацевтичного підприємства та субкультура кожного працівника.

Висновки. Отже, саме трудовий потенціал та процеси його формування, оцінки та управління ним є центральними напрямками у плануванні подальшого розвитку фармацевтичних підприємств.

З метою побудови і впровадження на фармацевтичних підприємствах соціально орієнтованого менеджменту обґрунтовані шляхи удосконалення головних складових системи управління трудовим потенціалом, а саме: необхідність удосконалення організаційної структури управління трудовим потенціалом; системи відбору та найму, системи навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Запропоновані система комплексних показників і методика оцінки трудового потенціалу фармацевтичних підприємств.