

## **Актуальні питання адаптивного управління персоналом фармацевтичних закладів**

**Артюх Т.О.**

*Кафедра управління і економіки фармації*

*Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації*

*Національного фармацевтичного університету*

*м. Харків, Україна*

*uef-ipksf@mail.ru*

Для досягнення економічної ефективності у сучасних умовах розвитку фармацевтичної галузі аптечні заклади (АЗ) (аптеки та аптечні пункти) повинні швидко адаптуватися до вимог їх внутрішнього середовища і нестабільності зовнішнього оточення, ринку праці та економічної ситуації в країні тощо, що є надзвичайно актуальним на теперішній час.

Аналіз наукових публікацій з даної тематики показав наявність розроблених заходів адаптації для АЗ в цілому [1,4], що передбачають, зокрема, трансформацію організаційної структури АЗ, введення нових посад, розширення сфер діяльності; аналіз факторів зовнішнього середовища; використання нових комп'ютерних програм; забезпечення програм саморозвитку спеціалістів фармації; підвищення лояльності споживачів; удосконалення роботи з постачальниками; поліпшення сервісу; створення клієнтських баз та ін. [2,3]. Також у науковій літературі широко висвітлені питання обґрунтування складових збереження й посилення економічної ефективності АЗ через опрацювання різноманітних моделей для діагностики їх діяльності [3]. Проте середовище, в якому функціонують АЗ України, і надалі характеризується великим ступенем невизначеності, а конкретних заходів для пристосування саме персоналу, як головного ресурсу АЗ, запропоновано не було. Оскільки, успіх АЗ на ринку, на нашу думку, значною мірою залежить від того, як персонал навчиться пристосовувати місію, стратегію та плани функціонування АЗ до цих впливів, а це в свою чергу залежить від ступеня адаптації самого персоналу через здійснення заходів адаптивного управління персоналом (АУП) керівництвом АЗ.

Отже, АУП АЗ потребує більш конкретного та детального дослідження, як відокремлена та уособлена частина адаптивного управління АЗ, оскільки система управління персоналом повинна пристосовуватись в умовах зміни завдань АЗ, стратегії управління ними та дотримуватись пріоритету орієнтації на принцип перспективної адаптації управління персоналом АЗ. А одним із основних завдань АУП, що не було визначено попередниками наших наукових досліджень, є надання чіткого пояснення самого визначення АУП АЗ та його складових, що надасть змогу не тільки підтримувати функціонування, а й постійно

підвищувати ефективність діяльності персоналу АЗ в умовах жорсткої конкуренції та економічної нестабільності фармацевтичного ринку України.

Вищезазначене потребує адаптації системи управління персоналом АЗ до майбутніх змін у вимогах до спеціалістів фармації шляхом введення ефективних механізмів для швидкого й своєчасного реагування та підвищення ефективності і конкурентоспроможності АЗ через упровадження концептуальної моделі організаційної культури, головними елементами якої є корпоративний кодекс із прописаними в ньому системою мотивації та системою розвитку персоналу АЗ шляхом підвищення кваліфікації, оскільки АУП АЗ має багатовекторний характер. Сьогодні, накопичувати і передавати знання і досвід персоналу АЗ, формувати колективні цінності і визначати їх норми взаємодії із зовнішнім середовищем, впливати на прихильність персоналу і споживачів до АЗ дозволяє сучасна ОК, як інструмент АУП. Різні напрями АПУ АЗ пов'язані з реалізацією різних проектів та використанням фінансових, матеріальних і трудових ресурсів, що робить цей напрямок досліджень цікавим та актуальним.

Здійснене вивчення наукової літератури свідчить про те, що подальші дослідження можуть бути направлені на удосконалення АУП АЗ шляхом удосконалення механізмів мотивування персоналу АЗ, удосконалення системи післядипломної освіти персоналу, визначення пріоритетних напрямків її законодавчого регулювання, а також покращення рівня організаційної культури АЗ, як інструменту адаптивного управління організаційною культурою, що є предметом наших подальших досліджень.

### **Література:**

1. Бондарєва І. В. Аналіз вибору фармацевтичними підприємствами заходів для адаптації до змін зовнішнього середовища / І. В. Бондарєва, З. М. Мнушко // Сьогодення та майбутнє медицини : матеріали VI міжнар. наук. конф. студ. та молодих вчених, 9–10 квіт. 2009 р. – Вінниця, 2009. – С. 188–189.
2. Братішко Ю. С. Впровадження інтегрованої системи управління трудовим потенціалом на фармацевтичних підприємствах на підставі використання процесних технологій / Ю. С. Братішко, О. В. Посилкіна, О. А. Яремчук // Вісник фармації. – 2008. – № 3. – С. 40–43
3. Галій Л. В. Еволюція мотиваційних теорій з управління персоналом та їх вплив на визначення завдань і обов'язків спеціалістів фармації / Л. В. Галій, В. М. Толочко // Фармац. журн. – 2008. – № 3. – С. 59–64.
4. Мнушко З. М. Сучасні підходи до адаптивного управління фармацевтичними організаціями / З. М. Мнушко, І. В. Бондарєва // Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. – 2009. – № 2. – С. 34–37.