

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ У СУЧАСНОМУ ФАРМАЦЕВТИЧНОМУ БІЗНЕСІ

Смірнова Г. В.

*викладач кафедри загально-медичних наук
Міжнародний гуманітарний університет*

Кударенко В. І.

викладач кафедри медичної хімії та біології

Науковий керівник: Антіпов М. Г.

кандидат медичних наук, доцент,

доцент кафедри загальної та клінічної фармакології

Міжнародний гуманітарний університет

м. Одеса, Україна

На сьогодні, особливої уваги потребує формування ефективної кадрової політики та управління розвитку персоналу аптек в умовах глобалізації, як основного елемента конкурентної позиції сучасного фармацевтичного ринку. Персонал аптек є важливим ресурсом, який вимагає пошуку нових підходів та методів управління ним для забезпечення результативності його роботи в довгостроковій перспективі. Конкурентоспроможність аптечних мереж значною мірою визначається управлінням персоналом, де переможцями виявляться ті мережі, які мають високий рівень стимулювання персоналу, його розвиток та навчання, забезпечення конкурентними перевагами на фармацевтичному ринку.

Особливість та сутність управління персоналом полягає в тому, що люди розглядаються як конкурентне багатство підприємства, яке, разом з іншими ресурсами, потрібно планувати, розвивати, мотивувати для забезпечення стратегічного розвитку [2].

Сучасний етап розвитку українського фармацевтичного ринку характеризується високою концентрацією іноземних виробників, що знаходить відображення в позитивній динаміці зростання рівня конкуренції серед учасників ринку. Збільшення кількості виробників на ринку тягне за собою ускладнення позиції українських виробників. Тому необхідність збереження позицій більшості фармацевтичних підприємств ставить дуже важливе завдання – пошук нових конкурентних переваг. На нашу думку, ключовою конкурентною перевагою фармацевтичного підприємства в сучасних економічних умовах є наявність конкурентоспроможного персоналу. У нашому розумінні – це внутрішньо мотивований персонал, який володіє високою самоорганізацією, необхідним набором компетенцій, і ставить перед собою чіткі цілі. Тому постійний розвиток персоналу повинен стати основним завданням менеджменту аптечних мереж.

Професіоналізм співробітника аптеки, який засвоїв всі перераховані вище нюанси можна назвати елементом конкурентної переваги аптечної

організації. Чим вище рівень професіоналізму персоналу, тим вище конкурентоспроможність фармацевтичного підприємства [31].

Основними мотивуючими факторами для працівників фармацевтичного бізнесу є заробітна плата, стабільність робочого місця та можливість кар'єрного росту.

Для фармацевтичної галузі України характерна велика частка імпорту продукції та висока конкуренція, тому більшість вітчизняних підприємств зацікавлені в професійності працівників та їх навичкам. Кваліфікованих трудових ресурсів у фармацевтичній промисловості дуже мало, тому саме рівень заробітної плати залишається на першому місці по мотивуючим факторам.

Сучасний етап розвитку українського фармацевтичного ринку характеризується високою концентрацією іноземних виробників, що знаходить відображення в позитивній динаміці зростання рівня конкуренції серед учасників ринку. Збільшення кількості виробників на ринку тягне за собою ускладнення позиції українських виробників. Тому необхідність збереження позицій більшості фармацевтичних підприємств ставить дуже важливе завдання – пошук нових конкурентних переваг.

Тому, ключовою конкурентною перевагою фармацевтичного підприємства в сучасних економічних умовах є наявність конкурентоспроможного персоналу. У нашому розумінні – це внутрішньо мотивований персонал, який володіє високою самоорганізацією, необхідним набором компетенцій, і ставить перед собою чіткі цілі. Тому постійний розвиток персоналу повинен стати основним завданням менеджменту фармацевтичних підприємств [33].

Література:

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: [пер. с англ.] / Армстронг М. М. : ИНФРА-М, 2002. 328 с.
2. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2005. С. 345.
3. Посилкіна О. В. Сучасні підходи до оцінки та управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко, О. А. Яремчук // *Фармац. журн.* 2006. № 5. С. 3–9.