

Міронова К.Ю., студентка гр. ЕП 11-1зт,
Науковий керівник: **Ровенська В.В.**, к.е.н., доцент,
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

ТРАДИЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КОМПАНІЙ

За сучасних конкурентних умов стану як світового, так і вітчизняного ринку вирішальним чинником стабільного функціонування та поступового розвитку організацій фармацевтичної галузі є ефективне управління персоналом. До того ж, у ринкових умовах суттєво змінилася роль спеціалістів фармації, які з пасивних виконавців перетворилися на активних учасників трудової діяльності, що беруть участь в управлінні організаціями та прийнятті рішень як тактичного, так і стратегічного значення. Отже, загальна ефективність діяльності фармацевтичних закладів сьогодні повністю визначається ефективністю виконання завдань і обов'язків персоналом.

У сучасних умовах фармацевтичні організації вже не розглядаються лише як організації, що виконують соціальне завдання по забезпеченню населення і медичних організацій фармацевтичними товарами. Зараз аптеки сприймаються, більшою мірою, як повноправні суб'єкти бізнесу. Головним чинником поліпшення фінансово-господарської діяльності аптеки, а також підвищення її конкурентоспроможності стає якість персоналу і його відношення до виконання своїх трудових обов'язків.

Керівникові аптечної організації потрібні обширні знання і уміння, аби успішно справлятися із завданнями управління. Він повинен чітко знати основні положення і правила функціонування організації, її економіку і планування, а також основи управлінської психології.

Ефективність праці керівника багато в чому залежить від стилю його керівництва. Стиль управління - це стійка сукупність конкретних принципів, методів, прийомів і норм роботи керівника, що характеризує його підхід до управління колективом і лінію його поведінки в ситуаціях, що виникають при цьому.

У науковій літературі є декілька класифікацій стилів керівництва. Виділяють загальний і індивідуальний стилі керівництва.

Загальний стиль керівництва полягає у високій вимогливості, нетерпимості до бюрократизму і формалізму в управлінні і виявляється в науковому підході до всіх суспільних процесів. При загальному стилі керівництва керівник застосовує сучасні принципи управління, основні положення теорії менеджменту і використовує стандарти по управлінню і так далі. На відміну від загального стилю управління в основі індивідуального стилю лежать особисті якості керівника, його характер, темперамент, знання, досвід, переконання, здібності. Кожен керівник в певній ситуації використовує різні стилі керівництва та їх поєднання [1].

Роботу по управлінню аптечною організацією можна розділити на дві частини: управління діяльністю самої організації і управління колективом.

Перша частина - управління діяльністю організації - включає управління всіма заходами, які підтримують конкурентоспроможність аптечної організації, а також її фінансово-економічну стабільність [2].

Друга частина - управління персоналом - ґрунтується на впровадженні кадрової політики.

Встановлено, що головною відмінністю управлінської діяльності в аптечній організації є прийняття соціально значимих, таких, що зачіпають інтереси безлічі людей рішень і відповідальності за їх правильність і ефективність перед власником. Стиль управління характеризується вирішенням протиріччя між загальними і приватними характеристиками управлінської діяльності, а також впливом особових якостей керівника на механізм ухвалення рішень [3].

Психологія управління розрізняє два протилежних стилі керівництва: авторитарний (директивний) і ліберальний. Перший, в крайньому своєму вираженні, характеризується особливо жорсткою постановкою цілі та небажанням відступити від думання, що склалася. Він базується на тому, що керівник володіє достатньою владою, щоб нав'язати свою волю виконавцям (орієнтація йде на споживи нижчого рівня).

Ліберальний стиль характеризується особливою поступливістю керівника (аж до втрати самої цілі в процесі комунікації), який надає підлеглому ініціативу у формулюванні цілі та готовий прийняти її без заперечень. Цей стиль керівництва відрізняється безініціативністю, небажанням брати на собі відповідальність за рішення та їх наслідки. Керівник ліберального стилю не виявляє виражених організаторських здібностей, недостатньо регулює і контролює дії підлеглих, що є причиною низької результативності.

Названі два стилі поведінки в їх крайньому вираженні призводять до негативних результатів керівництва, послаблюючи його ефективність: авторитарний стиль може призвести до агресивної протидії підлеглому (відкритої чи прихованої), що ототожнює ціль з "диктатором", який її виражає і тому налаштований на її неприйняття.

Проміжною ланкою між авторитарним та ліберальним стилями може слугувати демократичний (колегіальний) стиль керівництва. Він апелює до потреб більш високого рівня, а саме: потреб в причетності, високих цілей, автономії і самовираження. Демократичний стиль характеризується високим рівнем децентралізації повноважень, вільного прийняття рішень і виконання завдань, оцінкою роботи після її завершення, турботою про забезпечення працівників необхідними ресурсами, встановленням відповідності цілей організації і цілей груп працівників.

В даний час керівник не може користуватися лише одним стилем керівництва впродовж всієї своєї діяльності. Він повинен уміти застосовувати все наявні стилі, методи і типів впливу залежно від конкретної ситуації і конкретного колективу для досягнення високих показників діяльності аптечної організації.

Встановлено, що оптимальний той стиль управління, який сприяє поступальному характеру розвитку організації і приносить аптечній організації максимальну рентабельність [4].

Таким чином, все вищесказане свідчить про велику залежність ефективності діяльності керівника від стилю його керівництва. Кожен керівник виробляє свій індивідуальний стиль управління, що поєднує в собі доданки ефективності різних стилів. Вживання індивідуального стилю управління сприяє формуванню працездатного трудового колективу і підвищенню економічної ефективності діяльності керівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1 Дьякова Л. Ю. *Управління внутрішнім навчанням і розвитком персоналу аптечних закладів в умовах впровадження належних практик (GDP і GPP)*. Фармаком. 2009. № 2. с. 125–132.

2 Немченко А. С. *Оцінка діяльності керівників аптек і фармацевтичних фірм як суб'єктів управління персоналом*. Фармацевтичний часопис. 2008. № 3(7). с. 31–34.

3 Загорій В. А. *Організаційне проектування структури управління персоналом фармацевтичного підприємства*. Фармац. журнал. 2005. № 2. с.38–42.

4 Носенко О. А. *Суб'єктивне забезпечення і джерело управління структурою та якістю виробничих взаємовідносин працівників фармацевтичних підприємств*. Пріоритети організаційно-економічної науки та освіти у розвитку вітчизняної фармації : наук.- практ. конф., 3-4 бер. 2005 р. : матеріали конф. X., 2005. с. 112–115.