

УДК 339.137

*М. В. Шашина,*

*к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки та підприємництва, Національний Технічний Університет України "Київський Політехнічний Інститут імені Ігоря Сікорського", м. Київ*

*А. М. Рубцов,*

*студент, Національний Технічний Університет України "Київський Політехнічний Інститут імені Ігоря Сікорського", м. Київ*

## **ПЕРСОНАЛ ЯК ОДИН З ФАКТОРІВ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ГАЛУЗІ**

*M. V. Shashina,*

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor, Department of Economics and Entrepreneurship, National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute named after Igor Sikorsky", Kyiv*

*A. M. Rubtsov,*

*student, National Technical University of Ukraine "Kiev Polytechnic Institute named after Igor Sikorsky", Kyiv*

### **A PERSONNEL AS ONE OF THE FACTORS OF INCREASING COMPETITIVENESS OF THE PHARMACEUTICAL INDUSTRY ENTERPRISE**

*У даній статті визначено та проаналізовано значення персоналу у підвищенні конкурентоспроможності підприємств фармацевтичної галузі. Було виявлено, що на сучасному етапі розвитку вітчизняної фармацевтичної індустрії надзвичайно важливого значення набуває конкурентоспроможність підприємства. Одним з найбільш важливих і ефективних важелів впливу на рівень конкурентної переваги є персонал підприємства. Відповідно до цього керівникам фармацевтичних підприємств, для оптимізації процесу регулювання рівня конкурентоспроможності необхідно визначити фактори, які можуть позитивно та негативно впливати на персонал. На основі визначених факторів впливу було надано рекомендації щодо планування подальшої стратегії розвитку кадрового складу, проаналізовано пріоритетні напрями кадрової політики та визначено потенціал підвищення конкурентоспроможності таких складних і наукоємних галузей як фармацевтична галузь.*

*This article defines and analyzes the importance of personnel in increasing the competitiveness of pharmaceutical companies. It was discovered that at the present stage of development of the domestic pharmaceutical industry the competitiveness of the enterprise becomes extremely important. One of the most important and effective levers of influence on the level of competitive advantage is the personnel of the enterprise. Accordingly, managers of pharmaceutical companies, in order to optimize the process of regulating the level of competitiveness, need to identify factors that can positively and negatively affect the staff. Based on the identified factors of influence, the recommendations for planning of the further strategy of staff development were given, the priority directions of personnel policy were analyzed and the potential of increasing the competitiveness of such complex and knowledge intensive industries as the pharmaceutical industry was determined.*

**Ключові слова:** персонал, конкурентоспроможність, мотивація, підвищення, фармацевтична галузь.

**Keywords:** personnel, competitiveness, motivation, increase, pharmaceutical industry.

**Постановка проблеми.** 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 позицій 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 фармацевтичних підприємств.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Мотивація персоналу в значній мірі визначає як безпосередньо успіх діяльності організації, так і розвиток економіки в країні, рівень добробуту людей, що зумовлює актуальність і важливість даної проблеми.

Вивчення вітчизняної та зарубіжної літератури, яка присвячена діяльності персоналу, його мотивації та взаємозв'язку з конкурентоспроможністю, практичним аспектам управління мотивацією персоналу, свідчить про великий інтерес вчених до даної проблеми. Проблеми управлінського персоналу викладені в працях, Дуда С.Т., Філатова О.О.[3], Співака В. В.[1] Кіцак Х.Р.[2], Клименко М.П., Літинської В.А.[4], Биканова О.В.[6] і т.д.

У даних працях знайшли своє відображення окремі аспекти мотивації трудової діяльності, ефективного використання трудового потенціалу. Однак, проблема мотивації персоналу та його впливу на конкурентоспроможність підприємства залишається малодослідженою.

**Постановка завдання.** Мета нашого дослідження полягає в обґрунтуванні ролі персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності фармацевтичних підприємств України та визначення чинників, які його мотивують. Це необхідно для формулювання принципів положень кадрової політики підприємств для їх виведення на передові позиції у фармацевтичній галузі.

**Виклад основного матеріалу.** Однією із стратегічно важливих галузей промисловості України є фармацевтична галузь. З огляду на історично сформовані економічні особливості розвитку вітчизняної фармацевтичної галузі знаходиться на стадії виходу з тривалого застою. Тому зараз визначальним фактором проникнення на ринок і розвитку фармацевтичних підприємств є конкурентоспроможність. На конкурентоспроможність компанії одночасно впливає безліч чинників, одним з яких є персонал. Не є таємницею, що рушійною силою організації є люди. Давно доведено, що головна цінність будь-якої компанії полягає не в грошах, технологіях, виробничих ресурсах, а в кваліфікованих працівниках.

Існує безліч моделей, за допомогою яких науковці намагаються пояснити мотивацію людей на роботі. При цьому кожен підхід не є абсолютно універсальним, і в чомусь обмежений, тому на даний момент немає однозначної відповіді, що ж мотивує людей в різних ситуаціях.

У даній статті ми хочемо розглянути питання про те, які ж чинники мотивують працівників на підприємствах фармацевтичної промисловості, а також ми розглянемо питання стимуляції персоналу як фактору підвищення конкурентоспроможності фармацевтичного підприємства. Для цього необхідно виділити елементи, які істотно відрізняють роботу фармацевтичного підприємства від підприємств інших галузей промисловості. Серед них можна визначити наступні:

1. Фармацевтична промисловість – це велике, науко- і капіталомістке виробництво, темпи зростання якого в 3-4 рази перевищують темпи зростання інших галузей господарства, що мають велику частку доданої вартості в кінцевій продукції, високу заробітну плату і великі обсяги експорту [3].

2. Робота в умовах жорсткої конкуренції. Це пов'язане з тим, що високу частку вітчизняного ринку займає імпортна продукція.

3. Високий рівень нормативної регламентованості виробництва, транспортування та продажу продукції. Цей елемент пов'язаний з серйозною загрозою заподіяння шкоди здоров'ю населення у разі випуску неякісної продукції. Також однією з відмінних рис фармацевтичної галузі є широке розмаїття використовуваних технічних і технологічних рішень.

4. Як правило, для роботи на фармацевтичному підприємстві необхідно мати спеціальну освіту. Не завжди, але досить часто для ефективної реалізації стратегії розвитку керівництво підприємств залучається до розробки та впровадження нових видів продукції і технологій виробництва. І тільки люди компетентні в питаннях створення, організації виробництва і збуту, здатні реально впливати на ситуацію на підприємстві.

5. Низька увага приділяється створенню умов для розвитку вітчизняних фармацевтичних підприємств з боку держави. Хоч останнім часом і були зроблені серйозні кроки в цьому напрямку (ухвалення стратегії розвитку фармацевтичної промисловості України на період до 2020 року), але як показує аналіз публікацій ЗМІ з даної тематики, зрушення в позитивну сторону поки що тільки починаються.

6. Умови, в яких веде свою господарську діяльність підприємство, формують особливості стимулювання персоналу. Система стимулювання персоналу являє собою складну, багатогранну систему на основі комплексного впливу взаємопов'язаних елементів на працівника в інтересах формування у нього механізму мотивації на досягнення запланованих результатів стратегічного розвитку підприємства [2].

Світова практика переконливо свідчить, що в умовах загострення конкурентної боротьби на товарних ринках необхідно підтримувати та розширювати стимулювання персоналу до досягнення високих виробничих і ринкових показників діяльності підприємства, що в кінцевому результаті визначає успіх в умовах конкуренції.

Співробітники фармацевтичних підприємств, як правило, мають спеціалізовану фармацевтичну або інженерно-технічну освіту, що дозволяє їм краще орієнтуватися у всіх тонкощах створення і виробництва продукції. Високі темпи розвитку науки і техніки створюють необхідність в систематичному підвищенні кваліфікації у персоналу.

Досвід найбільш успішних вітчизняних і зарубіжних компаній показує, що інвестиції в персонал дають швидко і високу віддачу. А в умовах кризи професійне навчання персоналу набуває особливого значення і стає невід'ємною умовою успішного функціонування будь-якої організації. Тому, необхідно відзначити роль підвищення знань працівників шляхом систематичного відвідування різноманітних семінарів, курсів підвищення кваліфікації, виставок, відправок у відрядження з метою обміну досвідом, тимчасовий обмін кадрами, і так далі. Важливо враховувати той факт, що співробітник як і будь-яка людина має широкий спектр психологічно-обумовлених потреб, серед яких визнання цінності людини як співробітника.

Якщо давати співробітнику відчуття своєї значимості в рамках виробничо-збутового процесу, відповідно і мотиваційний механізм матиме більший коефіцієнт корисної дії. Стимуляція персоналу, таким чином, носить нематеріальний, але соціально-психологічний відтінок, і в деяких випадках має навіть більшу користь, ніж грошова винагорода.

У фармацевтичній галузі склалася ситуація, характерна в цілому для української економіки: люди, які давно працюють на виробництвах, мало орієнтовані на сучасні методи ведення бізнесу, представників середнього покоління практично немає, а молодь отримала гарну освіту, але не має досвіду роботи на виробництві [1]. Навряд чи подібна ситуація здатна позитивно вплинути на рівень конкурентоспроможності, тому керівникам підприємств варто добре оцінювати середній вік трудового персоналу, і систематично вирівнювати баланс між молодими і більш досвідченими співробітниками.

Варто також зазначити, що дуже важливим є систематичне оновлення кадрів. Перш за все, це пов'язано з тим, що молодому співробітнику потрібно багато чому навчитися у більш досвідчених, а це вимагає часу. Тому своєчасність в цій справі відіграє дуже важливу роль.

Наприклад, для організації нормального функціонування всіх виробничих відділень фармацевтичного підприємства необхідно мати в персоналі компетентних співробітників, здатних в процесі своєї трудової діяльності враховувати цілий спектр технологічних особливостей, властивих даному типу виробництва. Стандарти, на основі яких побудовано виробництво передбачають цілий ряд особливостей, серед яких створення ізольованих один від одного виробничих приміщень, докладний опис процедур з підготовки персоналу, обладнання і виробничих приміщень, особливі вимоги для підготовки та зберігання сировини і виробленої продукції, робота з відходами та ін.

Професіоналізм співробітника, який засвоїв всі перераховані вище нюанси можна назвати елементом конкурентної переваги організації. Чим вище рівень професіоналізму персоналу, тим вище конкурентоспроможність фармацевтичного підприємства.

Досліджуючи питання стимулювання працівників фармацевтичної промисловості, слід загострити увагу на факторах, що впливають на якість роботи людини на виробництві.

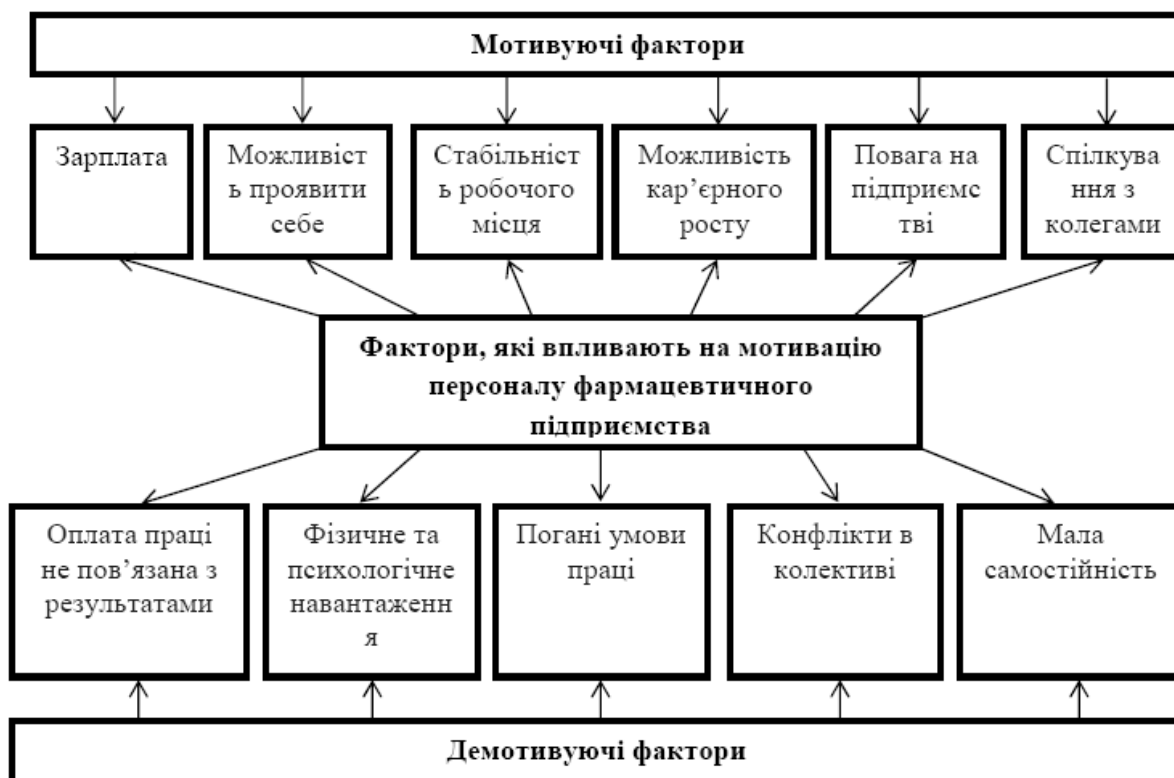
Аналіз джерел з даної теми показав, що дослідження по вивченню факторів мотивації персоналу на фармацевтичному виробництві вже проводилися. В якості методу дослідження використовували опитування працівників. В результаті були отримані цікаві дані. Наприклад, велика частина співробітників установ зацікавлена в різноманітній роботі, що вимагає використання всього розумового і творчого потенціалу з великим діапазоном можливостей і відповідальності.

Всі отримані дані можна систематизувати в дві категорії – це мотивуючі та демотивуючі чинники. На рис. 1 представлені фактори найбільшим чином впливають на роботу персоналу фармацевтичного підприємства.

Основними мотивуючими факторами для опитуваних були наступні: зарплата, 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.

Останнє десятиліття відбувається імпортозаміщення вітчизняних фармацевтичних препаратів більш дешевими та якісними закордонними, у зв'язку з чим фармацевтичні компанії України змушені скорочувати чисельність працівників, а в деяких випадках зовсім ліквідуватися. Тому стабільність робочого місця, можливість розвиватися та рости на підприємстві так важливі для працівників на даному етапі.



**Рис. 1. Фактори, які впливають на мотивацію персоналу фармацевтичного підприємства**

Також слід зазначити, що без дотримання техніки безпеки фармацевтична галузь є дуже шкідливою для людини за рахунок всіх хімічних процесів, які відбуваються на етапах розробки та виробництва ліків. Саме погані умови праці для всіх опитуваних були найважливішим демотивуючим фактором на фармацевтичних підприємствах.

**Висновок.** Отже, на успішне функціонування і рівень конкурентоспроможності фармацевтичного підприємства значно впливає зацікавленість працівників в активній і ефективній діяльності. Саме рівень кваліфікації персоналу та його мотивація на фармацевтичному підприємстві відіграє важливу роль у підвищенні конкурентоспроможності, тобто прямо впливає на якість та ціну продукції, які визначають її конкурентні позиції на фармацевтичному ринку. Це викликає необхідність розкриття потенціалу працівника в процесі трудової діяльності, у створенні умов, що підтримують у людини бажання вдосконалюватися, що стимулюють його не тільки до продуктивної роботи, а й до саморозвитку як особистості.

Персонал здатний впливати на рентабельність виробництва, вартість активів підприємства, ефективність використання ресурсів, а головне – забезпечити унікальну довгострокову конкурентну перевагу, яка буде неповторна для конкурентів. Тому всебічний розвиток персоналу є важливим фактором підвищення конкурентоспроможності підприємства і повинен стати стратегічним завданням кадрової політики фармацевтичних підприємств.

#### **Література.**

1. Должанський І.З. (2006), Конкурентоспроможність підприємства [Competitiveness of the enterprise], Центр навчальної літератури, Київ, Україна.
2. Кубарева І. В. (2012), “Оцінка фармацевтичної галузі України у контексті інвестиційної привабливості її компаній”, Економіка підприємства: теорія та практика [Business Economics: Theory and Practice], Міжнародна науково-практична конференція [International scientific and practical conference], Київ, Україна, 12 жовтня 2012, pp. 258-260 с.
3. Фазлєєва В.В. (2014), “Фармацевтична галузь країни підбила підсумки і спрогнозувала плани на майбутнє”, *Ліки України*, available at: [http://www.health-medix.com/articles/liki\\_ukr/2014-02-28/ofits.pdf](http://www.health-medix.com/articles/liki_ukr/2014-02-28/ofits.pdf). (Accessed 15 February 2018)

#### **References.**

1. Dolzhans'kyj I.Z. (2006), *Konkurentospromozhnist' pidpryemstva* [Competitiveness of the enterprise], Tsentr navchal'noi literatury, Kyiv, Ukraina.
2. Kubareva I. V. (2012), “Otsinka farmatsevychnoi haluzi Ukrainy u konteksti investytsijnoi pryvablyvosti ii kompanij”, *Ekonomika pidpryemstva: teoriia ta praktyka* [Business Economics: Theory and Practice], Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiia [International scientific and practical conference], Kyiv, Ukraina, 12 zhovtnia 2012, rr. 258-260 s.

3. Fazlieieva V.V. (2014), “ The pharmaceutical industry of the country summed up and predicted plans for the future ”, Liky Ukrainy, available at: [http://vvv.health-medikh.tsom/artitsles/liki\\_ukr/2014-02-28/ofits.pdf](http://vvv.health-medikh.tsom/artitsles/liki_ukr/2014-02-28/ofits.pdf). (Atstessed 15 February 2018)

*Стаття надійшла до редакції 20.02.2018 р*