

MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN THE PHARMACEUTICAL SPHERE OF ACTIVITY

Faizullaeva Malika Mirozhevna,

1-year master's student at the Faculty of Human Resource Management

Samarkand State University.

Annotation

The article analyzes the state and development of human resource management technologies in the pharmaceutical field, describes the main strategic and tactical functions of human resource management, analyzes the evolution of human resource management, and describes information systems for human resource management.

Keywords: management; personnel Management; human resource management; information technology management; management information systems; human resources; human capital.

Введение.

Наличие четкой стратегии управления предприятием является ключевым фактором создания конкурентных преимуществ. Среди направлений управления применяют вид управления, который называют управлением мотивациями [1]. Конкурентоспособность организации определяется ее способностью осуществлять свою деятельность в условиях рыночных отношений и является средством выживания в конкурентной борьбе [2, 3]. Одна из проблем низкой конкурентоспособности современной образовательной организации заключается в недостаточном использовании интеллектуальных ресурсов [4] и недостаточном управлении человеческими ресурсами. Это мотивирует к совершенствованию методов и технологий управления человеческими ресурсами [5–8]. Управление человеческими ресурсами особенно важно для сферы образования, в которой интеллектуальный капитал и человеческий капитал играют большую роль. Особенностью современной стадии управления человеческими ресурсами в образовании является широкое применение информационных технологий в образовании [9, 10] и применение информационных технологий для управления персоналом [11]. Это задает особенности управления человеческими ресурсами.

Основная часть.

Управление человеческими ресурсами по-разному влияет на работу предприятия. Во-первых, управление оказывает непосредственное влияние на стоимость компании, т.к. растет доля нематериальных активов. Во-вторых, управление человеческими ресурсами является одним из тех факторов, которые обеспечивают рост конкурентоспособности. В-третьих, именно менеджмент человеческих ресурсов позволяет компаниям переходить в число лидеров среди предприятий определенного сегмента. Управление человеческими ресурсами можно рассматривать с различных точек зрения: – как метод разработки и реализации, тщательно продуманных и взвешенных решений по поводу регулирования отношений труда и занятости на уровне организации; – как управленческая деятельность, в которой персонал рассматривается как ресурс успешного функционирования и развития организации, как фактор эффективности и роста, как определенное средство для достижения стратегических целей.

Управление человеческими ресурсами является политикой организации или внутренней комплексной функцией организации, которая сосредоточена на наборе, управлении и обеспечении деятельности людей, которые работают в организации. Все процессы и программы, которые затрагивают человеческую деятельность, являются частью HR (Human resource). В фармацевтической сфере организации, как правило в департаментах и подразделениях, возлагают HRM (Human resource management) на линейных менеджеров. HRM включает ряд мероприятий, в том числе выплаты сотрудникам за участие в проектах, обучение и развитие, дополнительную аттестацию и переаттестацию, за награды от общественных организаций. Специалисты по персоналу и кадрам, специалисты по управлению человеческим капиталом организации стали заниматься осуществлением политики и процессов HRM. Информационное взаимодействие с персоналом решает такие проблемы сотрудников, как домогательства или дискриминация. В рамках HRM разрабатывают компенсационные системы, программы семейного отпуска, скидки и другие преимущества, которые сотрудники могут получить за качество работы. Современные условия деятельности фармацевтических предприятий требуют создания эффективной системы управления персоналом предприятия, развития его кадрового потенциала. В этой ситуации возникает необходимость в теоретическом переосмыслении кадровых процессов, разработке методологии формирования стратегии и тактики эффективного использования персонала предприятий, способствующих подъему и развитию отечественной фармацевтики, обеспечению их конкурентоспособности как на

внутренних, так и на мировых рынках. Недостаточно высокий уровень профессиональной подготовки части персонала предприятий затрудняет их адаптацию к современным требованиям, что делает особо значимым и актуальным теоретическую разработку социально-экономических механизмов подготовки и воспроизводства высококвалифицированных работников предприятий, обладающих высоким уровнем общего и специализированного образования. Следует отметить, что в настоящее время особо острой проблемой, стоящей перед фарм-предприятиями, является создание служб управления персоналом, отвечающих требованиям современного менеджмента, собственных эффективных систем обучения, переподготовке и повышению квалификации персонала, в т. ч. рабочих предприятий, т. к. созданная в советские времена система их профессиональной подготовки практически ликвидирована.

Заключение.

Каждый человек, как известно, индивидуален и каждому нужен индивидуальный подход, если менеджер хочет, чтобы данный работник раскрыл свой потенциал. Проверено, что успех любого предприятия на 85 % зависит от желания людей трудиться, а также их взаимоотношений и умения общаться. Поэтому менеджер должен быть, прежде всего, специалистом по работе с людьми: уметь строить взаимоотношения с подчиненными, между фирмой и клиентами, с другими фирмами, уметь принимать решения в сложных, изменчивых ситуациях, ясно и доходчиво излагать свои мысли. Как показывает опыт, когда во главе коллектива стоит умный, тактичный человек, умеющий тонко разбираться в людях, доверять им, ценить их человеческие качества, то успех фирме обеспечен.

Список использованной литературы.

1. Модели и методы управления персоналом: российско-британское учебное пособие / Под ред. Е. Б. Моргунова. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. 66 с.
2. Цветков В. Я., Пушкарева К. А. Компетенции и конкурентоспособность персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2010. № 1. С. 85-86.
4. Школы научного менеджмента. Представители школ научного менеджмента. [Электронный ресурс] URL: <http://fb.ru/article/187816/nauchnyieshkolyi-menedjmenta-predstaviteli-shkolyi-nauchnogo-menedjmenta> (дата обращения 30.03.2016)
6. Управление человеческими ресурсами. [Электронный ресурс] URL: <http://www.grandars.ru/college/biznes/upravlenie-chelovecheskimi-resursami.html> (дата обращения 30.03.2016)