

УДК:338.24

Даниелян Мери Геворговна, студентка факультета Экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет» Минздрава России

email: merydanielyan01@mail.ru

## РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

Аннотация: в данной статье рассмотрены теоретические аспекты оценки кадрового потенциала, а также проведено исследование кадрового потенциала фармацевтической организации.

Ключевые слова: кадровый потенциал, персонал, фармацевтическая организация, среднесписочная численность.

Danielyan Mery Gevorgovna, student of the faculty of Economics and Management of the "Kursk state medical University"

email: merydanielyan01@mail.ru

## HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ON THE EXAMPLE OF ENTERPRISES OF THE PHARMACEUTICAL INDUSTRY

Abstract: this article describes the theoretical aspects of the personnel potential assessment, as well as the study of the personnel potential of the pharmaceutical organization.

Key words: personnel potential, pharmaceutical organization, average number of personnel

На сегодняшний день единство трудовых ресурсов и уровень развития персонала определяют ориентир к достижению поставленной цели, и

характеризует кадровый потенциал любой организации, и учреждения здравоохранения не исключение. При этом потенциал определяет экономическую эффективность, результативность, конкурентоспособность и качество деятельности медицинской организации. Этим обусловлена актуальность выбранной темы исследования. Целью данного исследования является оценка кадрового потенциала фармацевтической организации.

Изучение литературы по данной проблеме позволяет выделить основные составляющие кадрового потенциала, которые обуславливают эффективность деятельности организации. К ним можно отнести планирование потребностей и поиск их путей удовлетворения, систему рационального отбора персонала, организацию карьерного роста, мотивационные рычаги, оценку результатов деятельности организации [1].

АО «Фармстандарт» - лидирующая фармацевтическая компания в России, занимающаяся разработкой и производством современных, качественных доступных лекарственных препаратов [3]. Руководство организации, понимая уникальность человеческих ресурсов, со всей ответственностью подходит к управлению человеческим капиталом для того, чтобы обеспечить его эффективное применение, оптимальную структуру и высокую мотивацию достижения. В ход исследования установлено, что динамика изменений среднесписочной численности имеет положительное направление, так численность работников увеличилась на 1238 человек, это обусловлено появлением новых представительств организации. Производственный персонал составляет основную часть трудовых ресурсов организации (около 5000 человек). Общая текучесть персонала за 2016 год составила менее 10%, из них только около 20% - по инициативе работодателя. Почти 80% сотрудников на производственных предприятиях и 50% в центральной корпоративной структуре работают в организации 3 года и более, что дает возможность обеспечить высокий уровень технологических стандартов и воспроизводимость ключевых управленческих компетенций, необходимых для сохранения лидерских позиций на рынке. В АО «Фармстандарт» более 80% сотрудников имеет высшее образование, 45% из них - медицинское и фармацевтическое, 20

сотрудников имеют звание кандидата наук. Также сотрудники организации ежегодно проходят курсы по повышению квалификации, обучению и переобучению. Так, в 2016 году более 100 сотрудников прошли обучение по внешним организациям и более 400 человек приняли участие в корпоративных тренингах. Для мотивации персонала руководство компании использует материальные и нематериальные вознаграждения. Компания предоставляет сотрудникам льготы (пакет добровольного медицинского страхования, страхования жизни и др.), в 2016 году было выделено более 114 млн. руб. на все направления социального блока. Таким образом, проведя оценку кадрового потенциала АО «Фармстандарта», можно отметить, что компания инвестирует значительные денежные средства в развитие человеческого капитала, профессиональное развитие работников.

#### Список источников:

1. Купоров, Ю.Ю. Внедрение системы оценки кадрового потенциала/ Ю.Ю. Купоров//Экономическая наука и практика: материалы III междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2014 г.). - Чита: Издательство Молодой ученый, 2014. - С. 133-139.
2. Махинова, Н.В. Особенности формирования и оценки кадрового потенциала в учреждениях здравоохранения / Н.В. Махинова, С.В. Кусов // Экономика и менеджмент: аналитический журнал. – 2016. – № 1. - С. 47-52.
3. Официальный сайт АО «Фармстандарт» [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://pharmstd.ru/> (дата обращения: 11.12.2017).
4. Наджафова М.Н. Тенденции в использовании трудовых ресурсов в системе здравоохранения региона /М.Н. Наджафова // Университетская наука: взгляд в будущее Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 81-летию Курского государственного медицинского университета и 50-летию фармацевтического факультета. В 3-х томах. Под ред. В.А. Лазаренко, П.В. Ткаченко, П.В. Калущкого, О.О. Куриловой. 2016. С. 79-82.