

Сбехат Ж.Н.

Державний торговельно-економічний університет
Науковий керівник: Сонюк О. В.,
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри
правового забезпечення безпеки бізнесу
Державний торговельно-економічний університет
м. Київ

ПІДБІР, ПЕРЕВІРКА ТА КОНТРОЛЬ ПЕРСОНАЛУ В ПРОЦЕСІ ОРГАНІЗАЦІЇ БЕЗПЕКИ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО БІЗНЕСУ

Ефективність роботи персоналу є ключовою умовою успішного функціонування будь-якої організації. Сучасні системи управління персоналом відіграють важливу роль у загальній системі менеджменту, забезпечуючи не лише підбір і контроль співробітників, а й сприяючи їхньому професійному розвитку та мотивації.

Процес підбору персоналу базується на вивченні професійних відповідностей кандидата до вимог посади, а також відборі з претендентів, зважаючи на всі особливості посади. Саме процесу підбору персоналу сьогодні компанії приділяють особливу увагу, оскільки він впливає на ефективність і прибутковість у майбутньому періоді [1, ст. 404].

Досвідчені спеціалісти використовують різні методи підбору персоналу:

- ✓ Співбесіди: проводяться як групові, так і індивідуальні, формальні та неформальні, а також ситуативні інтерв'ю для керівних позицій.

- ✓ Тестування: тести допомагають визначити особистісні якості, навички та професійні компетенції кандидата такі, як об'єктивність, реалістичність, лояльність, вміння аналітично мислити та структурувати зібрану інформацію [2, ст. 84].

- ✓ Оцінка навичок: використовується для перевірки знання фармакології, що включає розуміння дії лікарських препаратів, їхніх показань та протипоказань; вміння працювати з медичною документацією, рецептами, інструкціями для використання лікарських засобів, а також знань регуляторних вимог та стандартів GMP, таких як правила забезпечення стерильних умов, правильне документування процесів, кваліфікацію та калібрування обладнання, моніторинг якості сировини та готової продукції, дотримання процедур утилізації відходів з мінімізацією ризиків контамінації (процесу забруднення речовини) [1].

У фармацевтичній галузі контроль за персоналом є критично важливим для забезпечення якості продукції та дотримання вимог належної виробничої практики (GMP). Згідно з настановою «Лікарські засоби. Належна виробнича практика», кваліфікація персоналу має бути на першому місці. Це означає, що необхідно мати достатню кількість працівників з медичною освітою, підготовкою та практичним досвідом, які здатні виконувати завдання в процесі виробництва проміжної продукції та активних фармацевтичних інгредієнтів (АФІ), такі як контролювання технологічних процесів, забезпечення чистоти середовища, проведення лабораторних досліджень, моніторинг якості та безпеки продукції [3, ст. 97].

До кваліфікації персоналу фармацевтичних підприємств слід ставити такі вимоги:

- ✓ наявність вищої медичної освіти;

- ✓ знання основних нормативних документів (таких, як національні та міжнародні стандарти, директиви ЄС)
- ✓ знання принципів і методів організації управління на підставі процесного підходу (чітке формулювання етапів процесу, встановлення відповідальностей, а також контроль за виконанням кожного етапу)
- ✓ знання статистичних методів управління якістю (таких як контрольні карти та аналіз варіацій) та стандартів опису процесів (стандарти GMP) [2, ст. 84].

Визначення обов'язків всього персоналу, залученого до виробництва, є наступним важливим етапом. Усі обов'язки, такі як контроль за якістю сировини, виконання виробничих процесів згідно із стандартами, ведення документації, участь у навчаннях з підвищення кваліфікації, дотримання норм безпеки, мають бути чітко прописані та зафіксовані в письмовій формі, що забезпечить прозорість і відповідальність у виконанні завдань. Також важливо забезпечити регулярне навчання співробітників, яке має проводитися кваліфікованими фахівцями. Це навчання повинно охоплювати не лише специфічні завдання, які виконують працівники, але й вимоги GMP, що стосуються їхніх функціональних обов'язків [3, ст. 97].

Одним з обов'язкових для виконання положень стандарту ISO 9001 є визначення необхідного рівня компетентності персоналу підприємства та постійне його забезпечення і підвищення. Висока компетентність кожного з членів колективу організації є не лише "виробничою" умовою, а й вагомим стимулом для плідної праці, адже саме постійний розвиток особистості підвищує задоволеність своєю працею, дозволяє займати поважне місце у колективі, передбачає кар'єрне зростання тощо. Відповідно, навчання працівників фармацевтичного підприємства є важливою складовою професійного розвитку та мотивації персоналу [4, ст. 1].

Мета навчання персоналу фармацевтичного підприємства полягає у:

- ✓ підтримці необхідного рівня компетентності працівників;
- ✓ підвищенні конкурентоспроможності організації завдяки знанням, професійному досвіду та ефективним методам організації праці;
- ✓ створенні сприятливих умов для кар'єрного росту та самореалізації на основі мотивації й професійної підготовки;
- ✓ підвищенні рівня професійної кваліфікації працівників;
- ✓ збільшенні ефективності праці;
- ✓ підготовці персоналу до ротаційного переміщення тощо [4, ст. 341].

Отже, підбір, перевірка та контроль персоналу це критично важливі аспекти організації безпеки фармацевтичного бізнесу. Кваліфікація працівників, їх регулярне навчання та оцінка дозволяють мінімізувати ризики у фармацевтичній галузі, до яких входить контамінація продуктів, порушення технологічних процесів, недотримання регуляторних вимог та стандартів GMP та неякісне документування виробничих операцій. Ефективний контроль персоналу сприяє як підвищенню якості виробленої продукції, так і забезпеченню надійної основи для стабільного функціонування підприємства в умовах глобальних викликів, таких як нові регуляторні вимоги чи пандемії.

Список використаних джерел:

1. Водянка Л. Д., Ратушняк Д. В., Лусте О. О. Інноваційні методи підбору персоналу в умовах диджиталізації : Бізнес Інформ, №1 (2022), с. 403-409. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-1-403-409>

2. Чирва О. Г., Гарматюк О. В. Менеджмент та маркетинг у фармації : навч. посіб. Умань, 2018. 224 с. URL: <https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/9704/1/%D0%BC%D0%B0%D1%80%D0%BA%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%20%D1%83%20%D1%84%D0%B0%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97-converted.pdf>
3. Настанова Міністерства охорони здоров'я України СТ-Н МОЗУ 42-4.0:2020 «Лікарські засоби. Належна виробнича практика». Київ, 2020. 356 с. URL: https://www.dls.gov.ua/wp-content/uploads/2020/05/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0-%D0%A1%D0%A2-%D0%9D-%D0%9C%D0%9E%D0%97%D0%A3-42-4.0_2020.pdf
4. Гладких М. Г. Організація навчання працівників з питань управління ризиками для якості на фармацевтичному підприємстві / Наукові керівники: проф. Лебединець В. О., ас. Шитєєва Т. О. // Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна, 2022. С. 341-342 URL: <https://dspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/23072/1/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%8B%20%D0%B8%D0%B7%20TOPICAL%20ISSUES%20OF%20NEW%20MEDICINES%20DEVELOPMENT%20341-342%20%281%29.pdf>