

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО ВИРОБНИЦТВА

Ю.С. Братішко, С. Хачатрян

Кафедра управління та економіки підприємства

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

bratishko@i.ua

Вступ. В умовах функціонування ринкових механізмів регулювання економіки та впровадження систем менеджменту якості ефективність діяльності фармацевтичних підприємств (ФП) у довгостроковому періоді, високі темпи їх розвитку, підвищення конкурентоспроможності та якості лікарських засобів значною мірою визначаються рівнем компетентності наявного персоналу ФП та ефективністю процесу управління ним. Слід зауважити, що сьогодні рівень ефективності використання та управління персоналом на більшості українських ФП не є оптимальним, що негативно впливає на ефективність їхньої фінансово-господарської діяльності.

Метою дослідження є пошук шляхів підвищення ефективності управління персоналом та його розвитку в умовах фармацевтичного виробництва.

Методами дослідження виступали: аналіз і синтез, економічний, порівняльний, графічний методи, методи регресійного аналізу та метод таксономії.

Результатами досліджень є сформована система показників оцінки розвитку персоналу в умовах досліджуваного ФП (рис. 1). На підставі відібраних локальних показників розраховуються комплексні показники, які характеризують складові ефективності розвитку персоналу. Методика інтегральної оцінки ефективності розвитку персоналу передбачає попередню оцінку кожної його складової. На підставі комплексних показників обчислюється інтегральний показник ефективності розвитку персоналу з використанням таксономічного методу. Зазначена методика оцінки ефективності розвитку персоналу ФП опрацьована на ПАТ «Монфарм».



Рис. 1. Система показників, відібраних для оцінки ефективності розвитку персоналу на ПАТ «Монфарм»

За отриманими розрахунками за шкалою Чеддока визначені зони якісної оцінки інтегрального показника ефективності розвитку персоналу: від 0 до 0,1 – дуже низький рівень; від 0,11 до 0,3 – низький рівень; від 0,31 до 0,5 – нижче середнього; від 0,51 до 0,7 – середній рівень; від 0,71 до 0,9 – високий рівень; від 0,91 до 1 – дуже високий рівень ефективності розвитку персоналу.

Висновки. Отже, за результатами проведених розрахунків можна зробити висновок, що з 2012 до 2014 року ми спостерігаємо високий рівень ефективності розвитку персоналу. А у 2015 році ми бачимо середній рівень ефективності розвитку персоналу. Це обумовлює необхідність вживання заходів, спрямованих на підвищення ефективності розвитку персоналу на даному підприємстві.