

АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Ю.С. Братішко, Д. Свирид

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.

Метою нашого дослідження є аналіз 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. На нашу думку, управління розвитком персоналу – це сукупність методів, прийомів та засобів впливу, спрямованих на підвищення трудового потенціалу працівника та створення умов для його найповнішого використання з метою досягнення сталого соціально-економічного розвитку підприємства.

Запропонована система показників оцінки розвитку персоналу наведені у табл. 1. У табл. 2 наведені результати розрахунку комплексних та інтегрального показників ефективності розвитку персоналу на ПАТ «Монфарм».

Інтегральний показник ефективності розвитку персоналу розраховується на підставі комплексних показників з використанням таксономічного методу. Метод таксономії використовувався для розрахунку показника ефективності розвитку персоналу на основі локальних показників, тому що він відрізняється простотою математичного апарату, наочністю і відсутністю труднощів в економічній інтерпретації отриманих результатів.

Запропонована методика оцінки ефективності розвитку персоналу ФП опрацьована 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. 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 рівень ефективності розвитку персоналу середній. Це обумовлює необхідність вживання заходів, спрямованих на підвищення ефективності розвитку персоналу на даному ФП.

Висновки. Таким чином, за результатами досліджень ми визначили, що

Таблиця 1 Вихідні показники для розрахунку комплексних показників ефективності управління розвитком персоналу ПАТ «Монфарм»

Показник	Роки				
	2011	2012	2013	2014	2015
Соціальна складова розвитку персоналу					
продуктивність праці	314,2	222	268	374,4	484,6
показник професійного розвитку	0,18	0,09	0,05	0,08	0,08
показник кваліфікаційного розвитку	0,48	0,17	0,21	0,16	0,16
показник рівня захворюваності, %	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02
показник соціальної забезпеченості	0,04	0	0,04	0,05	0,05
показник розвитку соціальної інфраструктури підприємства	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02
питома вага соціальних витрат у виручці від реалізації	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02
показник ділової кар'єри	0,05	0,02	0,01	0,01	0
показник плинності кадрів	0,02	0,27	0,02	0,04	0
показник ефективності використання робочого часу	0,83	0,81	0,86	0,82	0,82
Інноваційна складова розвитку персоналу					
темپ зростання кількості впроваджених інновацій	1,05	1,06	1,05	0,95	1,05
темپ зростання чисельності раціоналізаторів та винахідників	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
темپ зростання чисельності персоналу, який має науковий ступінь	1,00	1,25	1,00	1,00	1,00
Складова розвитку зв'язків з партнерами та клієнтами					
темп зростання обсягу реалізації	1,05	1,06	1,18	1,31	1,34
коефіцієнт обороту кредиторської заборгованості	3,5	4,3	4,2	3,5	3,5
коефіцієнт обороту дебіторської заборгованості	4,8	4,3	3,9	3,6	3,9
темп зростання експорту	1,45	1,14	1,32	0,56	0,61
Складова організаційно-методичного забезпечення системи розвитку персоналу					
показник регламентованості системи розвитку персоналу на підприємстві (наявність відповідних положень)	0,13	0,11	0,12	0,12	0,14
рівень забезпеченості посадовими та іменними посадовими інструкціями	0,60	0,70	0,73	0,75	0,80
рівень забезпеченості процесу управління персоналом розробленими керівництвами та методиками	0,38	0,40	0,41	0,43	0,44
Фінансова складова ефективності розвитку персоналу					
темп зростання рентабельності продажів	1,05	1,00	15,43	0,43	1,09
темп стійкості росту підприємства	0,21	0,14	0,07	0,01	0,02
темп зростання коефіцієнту фінансової стійкості	0,99	2,44	0,68	0,87	1,08

Таблиця 2 Комплексні та інтегральні показники ефективності розвитку персоналу на ПАТ «Монфарм»

Рік	Комплексний показник фінансової складової	Комплексний показник соціальної складової	Комплексний показник інноваційної складової	Комплексний показник складової розвитку зв'язків з партнерами та клієнтами	Комплексний показник складової організаційно-методичного забезпечення системи розвитку персоналу	Інтегральний показник ефективності розвитку персоналу
2011	0,98	0,49	0,12	0,15	0,32	0,49
2012	0,95	0,69	0,21	0,20	0,81	0,87
2013	0,90	0,73	0,24	0,31	0,87	0,88
2014	0,53	0,75	0,17	0,35	0,94	0,82
2015	0,66	0,21	0,29	0,29	0,72	0,56

для підвищення ефективності розвитку персоналу на ПАТ «Монфарм», необхідним є розробка заходів з удосконалення управління соціальною складовою (бо даний комплексний показник у 2015 році є найнижчим).