

фармацевтичних інгредієнтів, основних і допоміжних матеріалів, які надходять до підприємства з-за кордону.

На підставі проведених досліджень визначено, що усі процеси, які відбуваються на виробничому фармацевтичному підприємстві, доцільно подіяти на управлінські (A1), основні (A2) та забезпечуючі (A3). Відповідно, процеси, пов'язані зі здійсненням логістичної і зовнішньоекономічної діяльності, належать до забезпечуючих процесів.

Моніторинг і дотримання наведених стандартних операційних процедур є одним з показників якості функціонування логістичної системи виробничого фармацевтичного підприємства.

Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Впровадження й постійне удосконалення стандартних операційних процедур дозволяє забезпечити високу якість виконання договірних умов, логістичного обслуговування й реалізованих лікарських засобів.

ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ

Тростянецька А. В., Сагайдак-Нікітюк Р. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

В умовах ринкової економіки підприємство являє собою багаторівневий і складний механізм, продуктивна діяльність якого залежить від організації його структури, внутрішніх і зовнішніх інформаційних та фінансових потоків, чіткості розуміння керівниками і працівникам завдань, які постають перед підприємством у цілому і кожним співробітником окремо.

Мета дослідження – вивчення існуючих методів оцінки персоналу.

Слід зазначити, що одним з завдань підприємства є оцінювання персоналу, яке являє собою процедуру виявлення ступеня відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам виконуваної ним організаційної ролі [1-3].

Цілями оцінювання персоналу відповідно до теорії Дугласу Макгрегору є інформативна (забезпечення керівників необхідними даними про підлеглих), мотиваційна (взаємозв'язок матеріальної винагороди й морального заохочення з результатами праці) й адміністративна (прийняття кадрових рішень).

Відповідно, методи оцінювання персоналу – це сукупність певних теоретико-методологічних підходів до оцінювання якостей особистості, поведінки й результатів праці працівника.

Західними країнами застосовуються такі методи оцінки персоналу, як річна атестація персоналу, оцінка за результатами роботи, оцінка досягнення поставлених цілей і т. п. Вона включають елементи: оцінка досягнутих результатів, щорічні співбесіди, розгляд річних підсумків роботи та професійної підготовки, атестація за рік, визначення цілей (завдань) та оцінку отриманих результатів, управління вибором цілей та ін. [1; 4].

В останні роки за кордоном широке поширення отримали нові методи оцінки персоналу – психологічні тести, графологія, «сценарій життя», спеціальні запитальники, вивчення мозкової діяльності. Як правило, психологічні тести поділяються на три групи: психомоторні, метою яких є аналіз рефлексів і вправності; інтелектуальні (визначення здатності до абстрактного мислення, аналізу, визначення сутності проблеми і т. п.); особистісні (виявлення основних рис характеру).

До психологічних тестів часто примикає графологічний метод визначення здібностей людини за характером його почерку. Аналіз почерку і манери письма дозволяють, на думку фахівців, визначити ступінь інтелігентності, товариськості і сили волі кандидата.

«Сценарій життя» передбачає оцінку кандидата за допомогою інформації про його трудову біографію та сімейне життя, обставини життя, починаючи з дитинства. Зазначений прийом є допоміжним і не може замінити традиційних методів оцінки персоналу на основі документів і докладних розмов. Виявлення «сценарію життя» відбувається під час бесіди зі спеціально підготовленим працівником кадрової служби.

Дослідження наукових праць дозволили визначити методи оцінювання персоналу:

- метод стандартних оцінок (керівник заповнює спеціальну форму, в якій характеризує кожен аспект роботи працівника);
- метод алфавітно-числової оцінки (зіставлення трудових досягнень й особисті якостей працівника);
- метод вимушеного вибору (експерти вибирають із набору одну характеристику, яка найбільше підходить певному працівнику);
- метод опису (послідовна ґрунтовна характеристика переваг і недоліків працівника);
- метод вирішальної ситуації (опис «правильної» і «неправильної» поведінки працівника в певних ситуаціях);
- метод оцінки за шкалою;
- метод оцінки на основі детального опису особистості (формулювання характеристик працівника і вибір найбільш відповідної до нього);
- метод оцінки нормативом роботи;
- метод комітетів (обговорення роботи в групі);
- метод незалежних судів (на основі «перехресного опитування»);
- метод 360° (оцінка керівником, колегами і своїми підлеглими);
- метод моделювання ситуації (створення штучних, але близьких до реальних умов роботи і управлінських ситуацій);
- метод ситуаційного інтерв'ю;
- метод інтерв'ю;
- метод колективного обговорення кандидата на посаду;
- метод тестування (за допомогою різних тестів);
- «центр оцінки» (метод комплексної оцінки персоналу, заснований на використанні взаємодоповнюючих методик);
- метод ділових ігор;
- метод управління за цілями (МВО);
- управління досягненнями (Performance Management);
- метод рейтингових поведінкових установок;

– метод заданого розподілу.

Усі перераховані методи мають свої переваги і недоліки, а їх застосування можливе за умови адаптації до конкретним умов функціонування підприємства.

Висновки. Отже, оцінювання персоналу є важливим складником управління персоналом. Для підвищення її ефективності необхідно поширювати сучасні методи оцінки на всі категорії персоналу; розширювати доступ персоналу до результатів його оцінювання; активно залучати персонал до самоаналізу діяльності тощо.

Література

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.

2. Сівашенко Т. Сучасні підходи до оцінки персоналу. URL: www.nbuv.gov.ua

3. Корнюшин В. Ю. Оценка и аттестация персонала: учебный курс (учебно-методический комплекс). М.: МИЭМП, 2010. 120 с.

4. Сорока В. А. Оценка персонала. *Управление персоналом*. 2009. № 5. С. 8-18.

MAIN APPROACHES TO THE ECONOMIC ANALYSIS IN HEALTH ECONOMY

Podgaina M.V., Boiko V.V.

National University of Pharmacy, Kharkiv, Ukraine

Health care is a complex social and economic system, the main purpose of which is to ensure the implementation of the most important social principle: preserving and improving the health of the population, providing them with highly qualified medical and preventive care.

Based on this, the health economy is the science of organizational and socio-economic relationships that are formed in the process of satisfying the needs of the population for health (both medical and pharmaceutical) services.