

Рекомендована д.ф.н., професором Д.І.Дмитрієвським

УДК 331.108.2:615.1

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ю.С.Братішко

Національний фармацевтичний університет

Актуальність проблематики полягає у необхідності дослідження ефективності використання трудового потенціалу та його впливу на кінцеві результати функціонування фармацевтичних підприємств в умовах ринкової конкуренції. Визначена сутність і основні складові трудового потенціалу на фармацевтичних підприємствах. Запропонована методика оцінки ефективності використання та віддачі трудового потенціалу підприємств фармацевтичної галузі.

Ефективність впровадження сучасних систем управління якістю на українських фармацевтичних підприємствах (ФП) значною мірою залежить від рівня наявних трудових ресурсів (ТР) і досконалості управління ними.

Актуальними проблемами управління ТР на вітчизняних ФП сьогодні є високий рівень плинності кадрів, недоліки у сфері управління рівнем професійно-кваліфікаційних характеристик персоналу, відсутність ефективних механізмів організації праці, недостатньо високий рівень соціального забезпечення та мотивації працівників тощо. Ці проблеми можна вирішити шляхом створення ефективної системи управління трудовим потенціалом (ТП) [2, 3]. У системі управління ТП ФП існує багато функцій, але однією з основних є оцінка рівня та ефективності використання ТП [4, 5, 8]. Це передбачає необхідність створення адекватної сучасним вимогам та науково обгрунтованої методики цієї оцінки. Загальний вигляд системи управління ТП ФП представлено на рис. 1. Як

видно з наведеного рисунка, ТП ФП являє собою складну відкриту систему, яка є сукупністю кількох підсистем, що тісно взаємодіють між собою та з зовнішнім середовищем. Структуру ТП ФП утворюють кадровий, організаційний, мотиваційний, творчо-інтелектуальний потенціал та потенціал соціальної забезпеченості та захищеності. Всі ці підсистеми, входячи до складу ТП як рівноправні елементи, обумовлюють рівень економічної результативності його використання.

Результати та їх обговорення

За методикою інтегральної оцінки ТП [2, 3] розраховані інтегральний та комплексні показники за складовими ТП. Результати розрахунку на прикладі ФП ЗАТ “Біолік”, ТОВ “ФК “Здоров’я” та ХДФП “Здоров’я народу” наведені у табл. 1.

Як видно з наведеної таблиці, станом на 2007 рік найвищий рівень ТП має ТОВ “ФК “Здоров’я”, середній рівень — ЗАТ “Біолік”, а найнижчий серед досліджуваних ФП — ХДФП “Здоров’я народу”.

У процесі дослідження були визначені максимальні значення інтегрального та комплексних показників за складовими ТП за аналізований період (табл. 2).

Для оцінки збалансованості складових ТП на ФП було використано метод побудови радару ТП. Він дозволяє виділити складові, які мають найнижчий рівень, та спрямувати заходи по удосконаленню ТП, в першу чергу, на підвищення їх рівня. Радари ТП побудовано на прикладі трьох досліджуваних ФП, наведених на рис. 2, 3, 4.

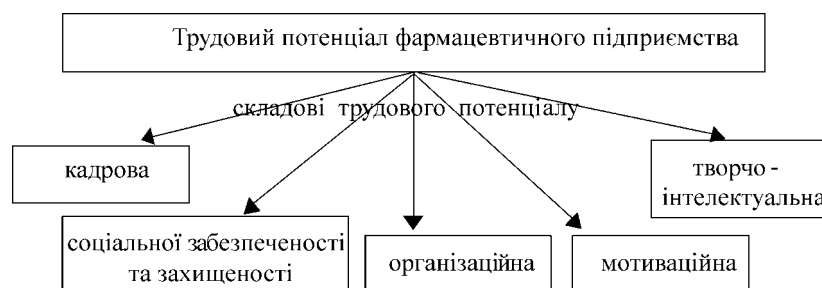


Рис. 1. Структура трудового потенціалу фармацевтичних підприємств.

Таблиця 1

Характеристика трудового потенціалу досліджуваних фармацевтичних підприємств станом на 2007 рік

Досліджувані ФП	Комплексний показник, що характеризує кадрову складову ТП ФП ($K_{\text{кадр}}$)	Комплексний показник, що характеризує складову соціальної захищеності ТП ФП ($K_{\text{соц.з.з.}}$)	Комплексний показник, що характеризує організаційну складову ТП ФП ($K_{\text{орг}}$)	Комплексний показник, що характеризує мотиваційну складову ТП ФП ($K_{\text{мот}}$)	Комплексний показник, що характеризує творчо-інтелектуальну складову ТП ФП ($K_{\text{т-і}}$)	Інтегральний показник ТП ФП ($I_{\text{тп}}$)
ЗАТ "Біолік"	0,255	0,026	0,537	0,463	0,035	0,552
ТОВ "ФК "Здоров'я"	0,223	0,051	0,155	0,674	0,003	0,711
ХДФП "Здоров'я народу"	0,180	0,055	0,316	0,463	0,001	0,028

Таблиця 2

Характеристика максимальних значень показників трудового потенціалу досліджуваних фармацевтичних підприємств за період з 2002 до 2007 рр.

Досліджувані ФП	Комплексний показник, що характеризує кадрову складову ТП ФП ($K_{\text{кадр}}$)	Комплексний показник, що характеризує складову соціальної захищеності ТП ФП ($K_{\text{соц.з.з.}}$)	Комплексний показник, що характеризує організаційну складову ТП ФП ($K_{\text{орг}}$)	Комплексний показник, що характеризує мотиваційну складову ТП ФП ($K_{\text{мот}}$)	Комплексний показник, що характеризує творчо-інтелектуальну складову ТП ФП ($K_{\text{т-і}}$)	Інтегральний показник ТП ФП ($I_{\text{тп}}$)
ЗАТ "Біолік"	0,255	0,026	0,537	0,494	0,040	0,683
ТОВ "ФК "Здоров'я"	0,223	0,054	0,521	0,674	0,004	0,711
ХДФП "Здоров'я народу"	0,180	0,094	0,580	0,614	0,002	0,484

Еталонні радары ТП для кожного підприємства побудовано на підставі визначення максимального значення комплексних показників за даними

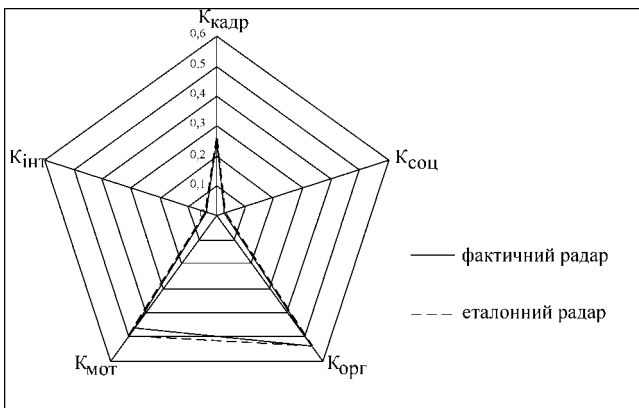


Рис. 2. Фактичний та еталонний радары трудового потенціалу ЗАТ "Біолік" станом на 2007 рік.

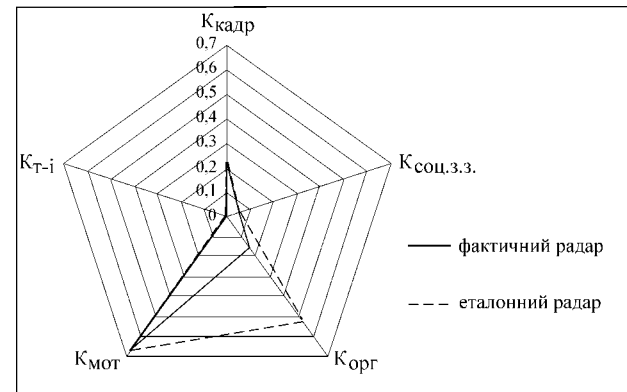


Рис. 3. Фактичний та еталонний радары трудового потенціалу ТОВ "ФК "Здоров'я" станом на 2007 рік.

табл. 2. На рисунках еталонні радары зображено пунктирною лінією.

Як видно з наведених рисунків, найбільш збалансованим є ТП ЗАТ "Біолік", що свідчить про більш високий рівень ефективності формування та управління ТП на цьому підприємстві у порівнянні з іншими досліджуваними ФП.

Важливим етапом діагностики ефективності використання ТП є розрахунок відповідного показника:

$$K_{\text{эф}}^{\text{ТП}} = \frac{S_p}{S},$$

де: $K_{\text{эф}}^{\text{ТП}}$ — коефіцієнт ефективності використання ТП ФП; S_p — площа фактичного радару ТП досліджуваного ФП, см^2 ; S — площа еталонного радару ТП, см^2 .

Площа фактичного радару розраховується за формулою:

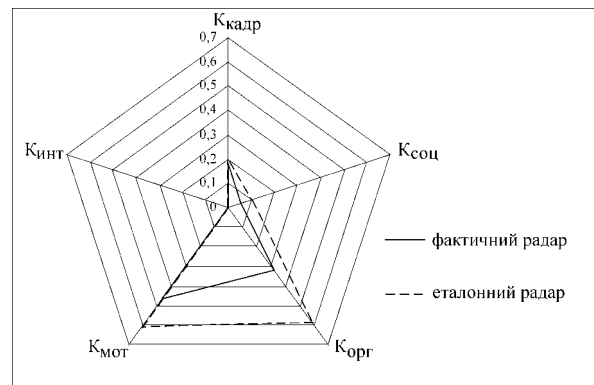


Рис. 4. Фактичний та еталонний радары трудового потенціалу ХДФП "Здоров'я народу" станом на 2007 рік.

Таблиця 3

Характеристика показників ефективності використання трудового потенціалу досліджуваних фармацевтичних підприємств

Досліджувані ФП	Фактична площа радару трудового потенціалу (S_p)	Еталонна площа радару трудового потенціалу (S)	Коефіцієнт ефективності використання трудового потенціалу ($K_{\text{в.тп}}$)
ЗАТ "Біолік"	0,140	0,150	0,933
ТОВ "ФК "Здоров'я"	0,060	0,188	0,320
ХДФП "Здоров'я народу"	0,083	0,204	0,406

$$S_p = \frac{1}{2} \times \text{Sin} \alpha \times (a_1 \times a_2 + a_2 \times a_n + a_n \times a_1),$$

де: α — кут між двома найближчими осями комплексних показників ТП; a_1, a_2, a_n — значення комплексних показників ТП.

Площа еталонного радару розраховується за формулою:

$$S = \frac{1}{2} \times \text{Sin} \alpha \times (a_1' \times a_2' + a_2' \times a_n' + a_n' \times a_1'),$$

де: α — кут між двома найближчими осями комплексних показників ТП; a_1', a_2', a_n' — еталонні значення комплексних показників ТП.

Значення показника ефективності використання ТП знаходиться у межах від 0 до 1. Його рівень, розрахований для певного ФП, свідчить про те, на скільки відсотків використовується наявний ТП. Зростання показника $K_{\text{в.тп}}$ оцінюється як позитивна тенденція (табл. 3).

Коефіцієнт віддачі ТП ($K_{\text{в}}$) розраховується за формулою:

$$K_{\text{в}} = \text{ВР}_{\text{факт}} / S_p,$$

де $\text{ВР}_{\text{факт}}$ — фактична виручка від реалізації за звітний період, грн.

З даних табл. 3 видно, що найвищий рівень ефективності використання ТП є на ЗАТ "Біолік"; найнижчий — на ТОВ "ФК "Здоров'я". Підвищення ефективності використання ТП ФП пов'язано з досягненням збалансованості складових ТП при одночасній їх максимізації.

ВИСНОВКИ

Використання запропонованої методики визначення рівня ефективності використання ТП та оцінки його впливу на фінансово-господарські результати діяльності надасть ФП можливість визначити розміри економічних вигід від вдосконалення системи управління наявними ТР, що сприятиме визначенню пріоритетів у реалізації заходів щодо удосконалення системи управління персоналом, сприятиме зменшенню витрат, пов'язаних з наднормативною плінністю кадрів на ФП, підвищенню продуктивності їх праці, зростанню творчо-інтелектуальної активності персоналу тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учеб. пособ. — 2-е изд. — М.: Изд-во "Экзамен", 2004. — 544 с.
2. Посилкіна О.В., Яремчук О.А., Братішко Ю.С. // Фармац. журн. — 2006. — №5. — С. 3-9.
3. Посилкіна О.В., Яремчук О.А., Братішко Ю.С. // Актуальні питання фармацевтичної та медичної науки та практики: Зб. наук. статей ЗДМУ. — Вип. XV. — Запоріжжя: Вид-во ЗДМУ, 2006. — Т. 2. — С. 366-369.
4. Технология кадрового менеджмента / Под ред. И.В.Мишуровой. — М.: ИКЦ "МарТ"; Ростов н/Д: Изд. центр "МарТ", 2004. — 368 с.
5. Управление трудовым потенциалом: Наук. вид. / В.С.Пономаренко, В.М.Гриньова, М.М.Салун та ін. — Х.: Вид-во ХНЕУ, 2006. — 348 с.
6. Myrphy K.R. Understanding Performance Appraisal. Social and Organizational Perspectives. — London: SAGE Publications, 1995. — 403 p.
7. Peretti J.-M. Ressources Management. Mc Graw. — Hill Ryerson Limited, 1990. — 693 p.
8. Sholz C. Personalmanagement. — Vol. 2. — Muenchen: Verlag F. Vahlen, 2001. — 424 p.
9. Schnorrenberg U. Die Gestaltung von Informationssystemen fuer das Management, Habilitationsschrift, Uni. — Bremen, 1996. — 548 p.
10. Varhol Peter D. Enterprisewide Reengineering and Restructuring. CTR Corp. — Charleston, 1994. — 322 p.

УДК 331.108.2:615.1

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Ю.С.Братишко

Актуальность проблематики состоит в необходимости исследования эффективности использования трудового потенциала и его влияния на конечные результаты функционирования фармацевтических предприятий в условиях рыночной конкуренции. Определена сущность и основные составляющие трудового потенциала на фармацевтических предприятиях. Предложена методика оценки эффективности использования и отдачи трудового потенциала предприятий фармацевтической отрасли.

UDC 331.108.2:615.1

THE EFFICIENCY ESTIMATION METHOD FOR USING THE WORK POTENTIAL AT PHARMACEUTICAL ENTERPRISES

Yu.S.Bratishko

Actuality of the problems is in the necessity of studying the efficiency of using the work potential and its influence on the final results of pharmaceutical enterprises functioning in the conditions of the market competition. The essence and basic constituents of the work potential at pharmaceutical enterprises have been determined. The efficiency estimation method for using and output of the work potential of the pharmaceutical industry enterprises has been offered.