

# ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОЦЕСНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Братішко Ю.С., Морщакова Х.О.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

bratishko@i.ua

**Актуальність теми.** Проаналізувавши роботи зарубіжних та вітчизняних науковців, можна зробити висновок про відсутність єдиного і чіткого уявлення про процесний підхід до управління персоналом підприємства. Деякі автори визначають процес управління персоналом як сукупність певних функціональних підпроцесів, заходів, методів і технологій з управління персоналом. Інші – акцентують увагу на організаційній побудові управління персоналом як процесу, але визначають управління персоналом як діяльність, в якій реалізуються менеджерські функції, і яка включає низку функціональних підпроцесів, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій. При цьому процес управління персоналом гнучко інтегрується в загальний процес управління організацією. Але по суті дані трактування мало чим відрізняються від сутності системи управління персоналом та не відображають специфічної особливості та актуальності впровадження саме процесного підходу до управління персоналом сучасних підприємств.

**Метою дослідження є:** вивчення сутності та особливостей процесного підходу до управління персоналом фармацевтичного підприємства.

**Результати дослідження.** Трактування та розуміння сутності управління персоналом згідно функціонального підходу стає бар'єром на шляху реструктуризації організації, особливо, з урахуванням того факту, що людські активи підприємства мають властивості потокових процесів, тобто знаходяться у русі протягом всього життєвого циклу в організації та змінюють не тільки свої робочі місця та посади (просторовий та часовий аспекти), але і свої властивості. Таким чином, кадровий потік можна визначити як людські активи підприємства, що постійно знаходяться у русі (у просторі та у часі), до яких застосовуються трудові операції.

На сьогоднішній день в західних компаніях вже зроблені перші спроби з

реінжинірингу процесу роботи з персоналом. Проте поняття трудових процесів до цих пір в практиці і теорії управління персоналом не отримало свого визначення.

Крім того, одні і ті ж елементи системи управління персоналом часто називаються авторами по-різному: заходами, технологіями, методами, процесами або функціями, тоді як дані елементи є за сутністю різними поняттями.

Трудові процеси можна визначити як відокремлену сукупність дій, спрямовану на якісне перетворення людських активів підприємства. Вони мають місце на будь-якому підприємстві та відповідно у будь-якій системі управління персоналом, що знайшло своє віддзеркалення в стандарті ISO 9000, де низка трудових процесів представлена у вигляді допоміжних бізнес-процесів підприємства.

Трудовий процес представляє собою сукупність трудових дій, здійснюваних в певній послідовності з метою виконання робіт зі створення додаткової вартості та виконанню інших функцій, що забезпечують ці роботи.

Функції ж системи управління персоналом відносяться до кола обов'язків, які складають певну систему структурних елементів, а саме підрозділів з управління персоналом і керівників блоків загального і лінійного управління. У зв'язку з цим основними функціями системи управління персоналом виступають: найм, облік, правова підтримка та ін. А як основні трудові підпроцеси розглядаються мотивація, розвиток, відбір персоналу та ін. Це саме процеси, бо вони характеризуються постійністю протікання та чітким чергуванням етапів, які необхідно виконувати у певній послідовності. Низка функцій з управління персоналом здійснюється керівниками різних підрозділів організації і керівництвом організації в цілому. При цьому основний тягар з управління трудовими процесами покладається на службу (відділ) управління персоналом. Причому кожен з відділів і/або працівників останньої концентрує зусилля на поставленій їм в обов'язок функції управління персоналом, у зв'язку з чим втрачається цілісність управлінської дії на персонал. У той же самий час динамізм і постійна зміна людських активів організації дозволяють побудувати систему управління персоналом на принципах процесного підходу, коли всі функції управління персоналом інтегруються в єдиний процес управління

розвитком, мотивацією, самоменеджментом, соціально-трудовими відносинами та корпоративною культурою на підприємстві.

**Висновки.** Отже, процесний підхід до управління персоналом дозволяє побудувати адаптивну систему управління персоналом підприємства, яка має за мету підвищення ефективності управління персоналом завдяки зворотньому зв'язку, що дозволяє підприємству суттєво підвищити ефективність управління людськими активами.

### **Перелік використаних джерел інформації**

1. Посилкіна О. В., Доровський О. В., Братішко Ю. С., Сидоренко М. І. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості: Монографія / О. В. Посилкіна, О. В. Доровський, Ю. С. Братішко, М. І. Сидоренко; За ред. проф. О. В. Посилкіної. – Х.: Вид-во НФаУ, 2010. – 422 с.
2. Посилкіна О. В. Роль корпоративної культури в управлінні трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко, О. А. Яремчук // Фармацевтичний часопис. – 2008. – №1(5). – С. 22 – 25.
3. Системи управління якістю. Вимоги (ISO-9001:2000) // Стандарт. – Держстандарт України. – К., 2001. – 428 с.
4. Управління фармацією: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Толочко, І. В. Міщенко, Д. Л. Великий та ін.; за ред. В. М. Толочка. – Х.: НФаУ, 2004. – 388 с.
5. ISO Advisory Group on Social Responsibility. Working Report on Social Responsibility. – 2004. – April 30. – 90 p.
6. OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Management Systems) – міжнародний стандарт по разработке систем управления охраной здоровья и безопасностью персонала.