

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

УДК 615.1: 331.103.3

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ СПЕЦІАЛІСТІВ ФАРМАЦІЇ

Л.В.Галій

Національний фармацевтичний університет

Окреслені теоретичні засади побудови системи організації праці спеціалістів фармації у сучасних умовах. Базуючись на системному підході, автор визначив, що складовими організації праці є організаційна, кадрова, мотиваційна та складова умови праці. Узагальнені принципи побудови системи організації праці: системності, ефективності, комплексності, конкретності, динамічності та задоволення працею. Запропоновано алгоритм проведення аналізу організації праці на підприємствах, заснований на обрахуванні системи аналітичних показників. Побудова системи організації праці на зазначених теоретичних положеннях сприятиме підвищенню ефективності використання кадрів та конкурентоспроможності фармацевтичних підприємств.

Ринкові умови, в яких працюють фармацевтичні підприємства, передбачають високі вимоги як до професійної діяльності і рівня підготовки фахівців, так і до загальної організації їх праці. З іншого боку, докорінні зміни у системі охорони здоров'я та лікарського забезпечення населення, що відбулися за останні десятиріччя, суттєво змінили характер і коло професійних обов'язків спеціалістів фармації, форми розподілу та кооперації їх праці, прийоми та методи роботи [3, 9]. Тому сьогодні особливо гостро постає питання підвищення ефективності використання фармацевтичних кадрів шляхом побудови науково обґрунтованої системи організації праці, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємств.

Історично наукова організація праці як окремий напрямок теоретичних досліджень та практичних розробок була започаткована наприкінці XIX сторіччя. Були запроваджені загальні методи організації праці на науковій основі: раціоналізація трудових процесів, функціональне управління, ведення технологічної документації, організація відпочинку працівників, професійний відбір, диференційована система оплати праці. Okрім зазначеного були сформульовані завдання постійного дослідження елементів часу фахівців та встановлення для них норм і завдань (Ф.Тейлор) [4, 10].

Засновниками радянської науки організації праці та управління виробництвом за радянських часів були О.Гастев, П.Керженцев, М.Вітке, Ф.Дунаєвський, І.Бердянський та ін. Привертає увагу той факт, що найбільш високі темпи зростання промисловості в СРСР були досягнуті саме за часів запровадження та бурхливого розвитку досліджень з наукової організації праці (1922-1928 рр.) [10].

Розробкою наукових підходів до організації праці на фармацевтичних підприємствах займалися А.Тенцова, Р.Скулкова, К.Зверева, Л.Берг, Ю.Єфімченко та ін. Але більшість наукових рекомендацій з організації праці того часу була відхиlena, бо саме за свою суттю вони протистояли адміністративно-командним методам управління. За кордоном, навпаки, дослідження тривали упродовж всього сторіччя [11-15].

Останнім часом відроджується інтерес вітчизняних науковців та практиків до питань організації праці [2, 5, 6], разом з цим, останні публікації з вказаної тематики у фармації датуються вісімдесятими роками минулого сторіччя [1, 7, 8].

Метою нашої роботи стало обґрутування теоретичних засад побудови сучасної системи організації праці спеціалістів фармації та створення алгоритму її аналізу.

Організацію праці на фармацевтичному підприємстві, на нашу думку, у сучасних умовах необхідно розглядати як сукупність складових: організаційної, кадрової, мотиваційної та складової умов праці (див. рис. 1).

Первинним елементом організаційної складової є види робіт. Це те підґрунтя, яке визначає характер взаємодії між фахівцями та впливає на розташування і оснащення робочих місць. Побудова організаційної складової залежить від варіантів організаційних рішень.

Кадрова складова — невід'ємна частина організації праці, що визначає місто фахівця на підприємстві. В її рамках здійснюється відбір та підвищення кваліфікації кадрів, оптимальне використання їх за посадами.

Мотиваційна складова сприяє підвищенню ефективності праці, враховуючи потреби, інтереси фа-

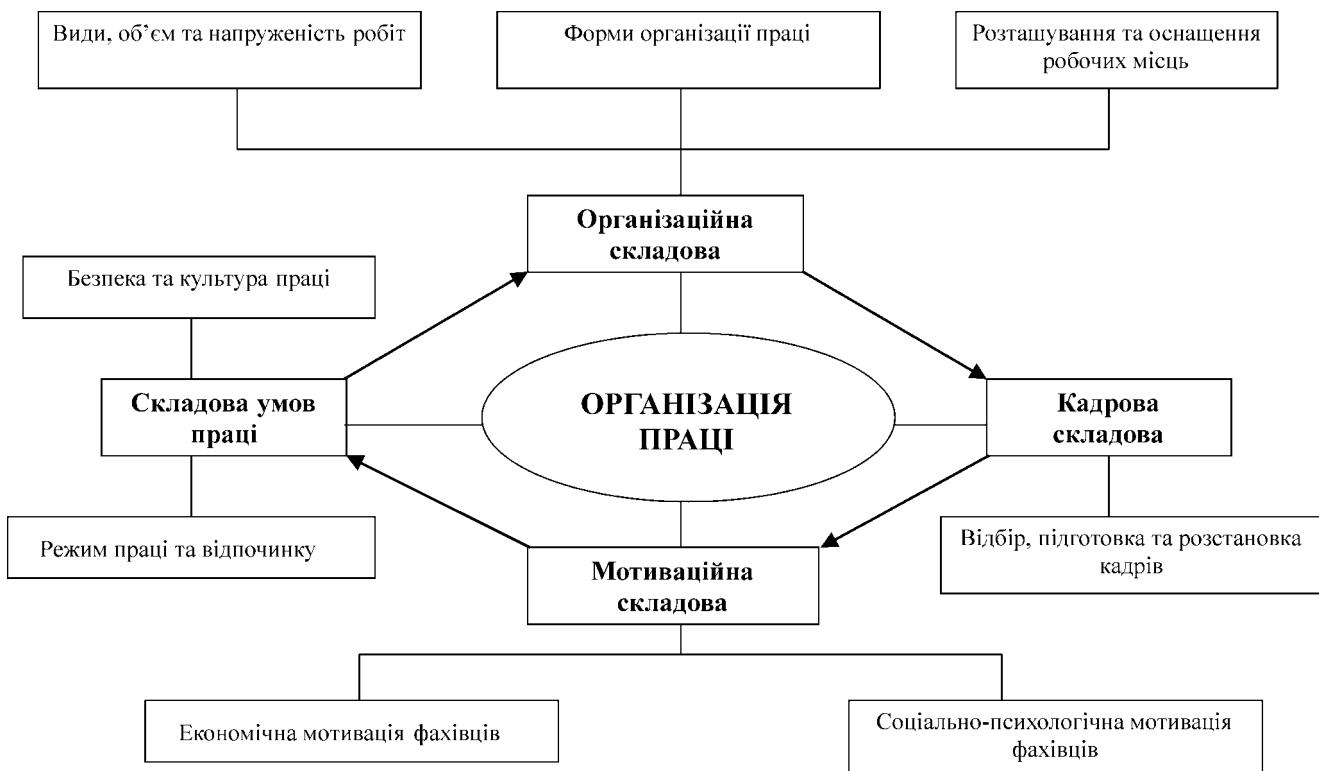


Рис. 1. Система організації праці на фармацевтичному підприємстві.

хівців та установи. Окремо доцільно виділити економічну та соціально-психологічну мотивацію.

Складова умов праці відповідає за забезпечення здоров'я та комфорту фахівців при здійсненні трудового процесу, її елементами є безпека та культура праці, режим праці і відпочинку.

Усі визначені складові взаємопов'язані та взаємозалежать одна від однієї. Вважаємо, що лише системний підхід до організації праці на підприємстві дозволить виявити значні резерви ефективного використання фармацевтичних кадрів на сучасному етапі розвитку галузі.

Таким чином, організацію праці необхідно розглядати як систему заходів, що забезпечує раціональне використання кадрового складу підприємства, відбір, підготовку та розстановку працівників, розділення, кооперацію, нормування та стимулювання праці, організацію та обслуговування робочих місць, створення сприятливих умов праці з метою досягнення найбільш корисного ефекту від трудової діяльності.

Принцип системності, зазначений нами вище, не єдиний принцип побудови сучасної організації праці на фармацевтичних підприємствах. Як вважають фахівці [5], її необхідно будувати на підставі принципів, які спираються на фундаментальні положення економічної теорії та соціології. Визначальними з них є ефективність, комплексність, конкретність, динамічність та задоволення працею.

Принцип ефективності зумовлює необхідність встановлення такої організації праці, коли бажані економічні результати досягаються за рахунок мінімізації трудових, матеріальних та інших видів витрат.

Принцип комплексності полягає у врахуванні усіх факторів, що впливають на організацію праці, тобто технічних, економічних, психологічних, соціальних, нормативно-правових тощо.

Принцип конкретності означає, що система організації праці повинна відповідати типу фармацевтичного закладу та обсягу його діяльності.

Принцип динамічності витікає з принципу конкретності і виражає необхідність зміни та удосконалення організації праці відповідно до змін тих факторів, що на неї впливають.

Принцип задоволення працею полягає у створенні системи організації праці, яка б забезпечувала позитивне відношення працівників до покладених на них функцій та підприємства в цілому.

Розглянуті принципи побудови системи організації праці у поєднанні відображені на рис. 2.

Побудова найбільш раціональної організації праці на підприємстві вимагає всебічного вивчення та аналізу існуючої системи. На нашу думку, цей аналіз доцільно проводити поетапно.

На першому — підготовчому етапі слід здійснювати збір даних щодо результатів роботи окремих спеціалістів.

Проведення аналітично-дослідницького етапу передбачає спостереження з метою визначення

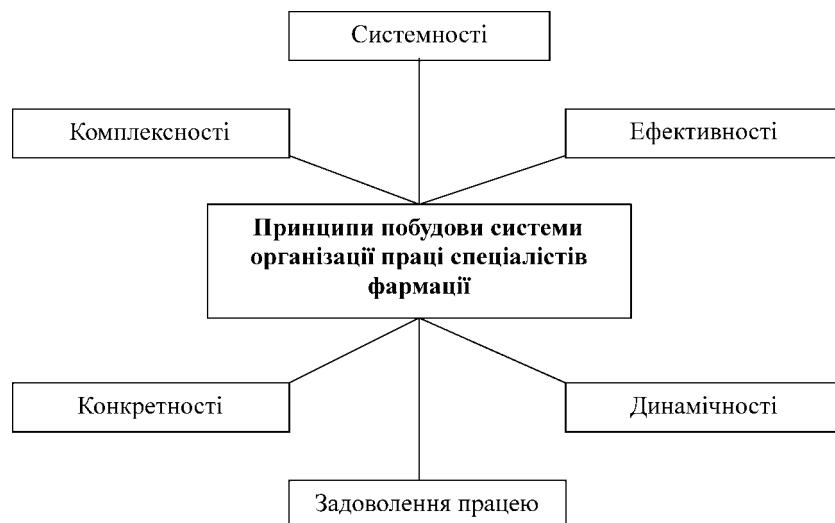


Рис. 2. Принципи побудови системи організації праці.

рівня та умов праці як окремих спеціалістів, так і усього персоналу у цілому. Вважаємо, що визначальними напрямками аналізу є:

- відповідність структури персоналу цілям підприємства;
- використання робочого часу персоналом;
- відповідність робочих місць та умов праці вимогам техніки безпеки, ергономіки, санітарно-гігієнічним нормам;
- характеристика системи обслуговування робочих місць;
- оцінка характеру взаємовідношень між співробітниками;

ЕТАПИ АНАЛІЗУ

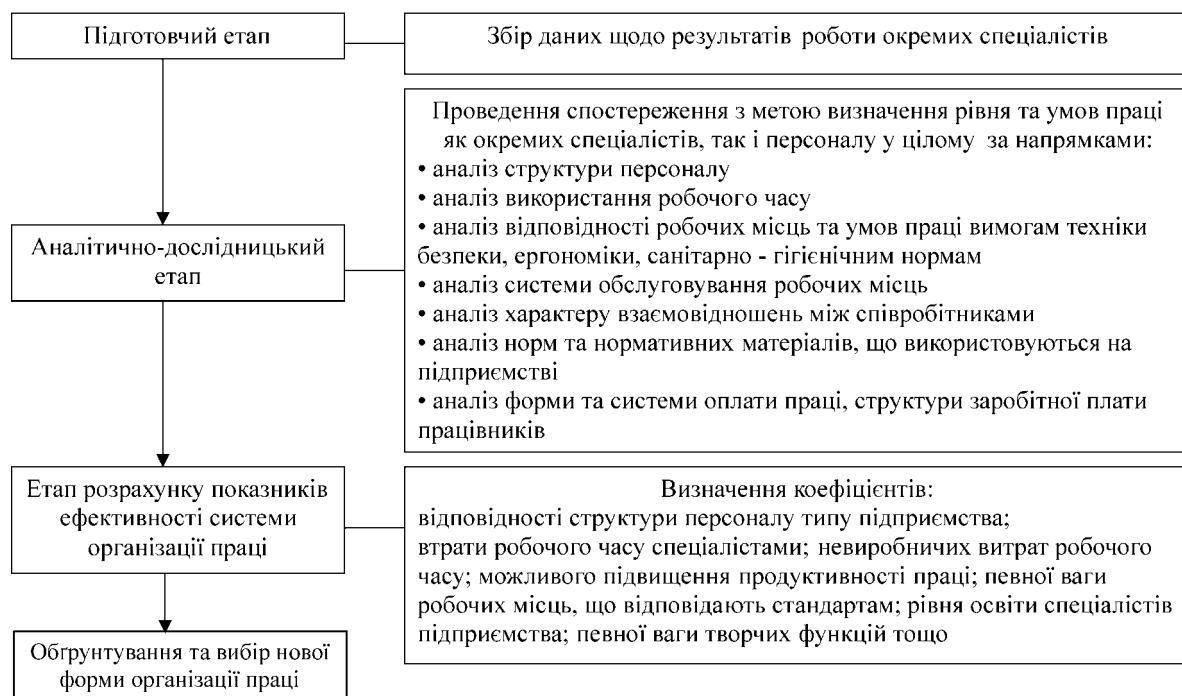


Рис. 3. Послідовність проведення аналізу системи організації праці спеціалістів фармації.

- характеристика норм та нормативних матеріалів, що використовуються на підприємстві;
- оцінка форми та системи оплати праці, структури заробітної плати працівників.

На цьому етапі визначають можливі резерви підвищення ефективності праці на кожному робочому місці, розраховують відхилення фактичного рівня організації праці та оснащення робочих місць від нормативів у разі попереднього їх встановлення.

Залежність між існуючою формою організації праці на підприємстві та результатами його діяльності визначають на етапі розрахунку показників ефективності системи організації праці.

ЗМІСТОВНІСТЬ

На нашу думку, доцільно розраховувати:

- 1) коефіцієнт відповідності структури персоналу типу фармацевтичного закладу;
- 2) коефіцієнт втрати робочого часу спеціалістами;
- 3) коефіцієнт невиробничих витрат робочого часу;
- 4) коефіцієнт можливого підвищення продуктивності праці;
- 5) певну вагу творчих функцій у діяльності фахівців фармації;
- 6) певну вагу робочих місць, що відповідає стандартам;
- 7) коефіцієнт рівня освіти спеціалістів підприємства;
- 8) структуру заробітної плати.

Якщо показники 2-4 та 6 добре відомі, то 1,5,7 та 8 ще потребують опрацювання, що й стане предметом наших подальших досліджень. Також необхідно зазначити, що вищеперелічені показники характеризують різні боки організації праці, тому кожен з них має окреме самостійне значення, а тому недоцільно шукати єдиний інтегральний показник оцінки ефективності системи організації праці.

На заключному етапі здійснюють обґрунтування та вибір нової форми організації праці.

Встановлена послідовність проведення аналізу системи організації праці спеціалістів фармації наведена на рис. 3.

Таким чином, вибір найефективнішої форми організації праці на фармацевтичному підприємстві передбачає проведення комплексного аналізу діючої системи організації праці та визначення системи аналітичних показників.

ВИСНОВКИ

1. Встановлено, що систему організації праці спеціалістів фармації сьогодні необхідно розглядати як сукупність організаційної, кадрової, мотиваційної складової з урахуванням умов праці.

2. Організація праці на фармацевтичних підприємствах повинна будуватись на принципах ефективності, системності, комплексності, конкретності, динамічності та задоволення працею. Лише додержання усіх наведених принципів дозволить виявити значні резерви ефективного використання кадрів на сучасному етапі розвитку галузі.

3. Наукове обґрунтування та вибір більш ефективної системи організації праці на підприємстві вимагають всебічного вивчення та аналізу всієї діючої системи. Запропонований алгоритм аналізу базується на визначені системи аналітичних показників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Берг Л.В., Ефимченко Ю.В., Ефимченко М.Ю. Научная организация труда в фармпроизводстве. — М.: Медицина, 1981. — 224 с.
2. Білоконенко В.І. Організація праці. — Х. ХДЕУ, — 2004. — 134 с.
3. Галій Л.В., Артюх Т.О. Організація праці спеціалістів аптек, що забезпечують контроль якості лікарських засобів // Дні науки — 2006: Матер. II Міжнар. науково-практ. конф. — Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2006. — Т. 5. — С. 56-58.
4. Галій Л.В., Толочко В.М. // Фармац. журн. — 2006. — №4. — С. 10-16.
5. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учеб. — М.: Норма, 2004. — 432 с.
6. Организация, нормирование и оплата труда: Учеб. пособие / Под общ. ред. А.С.Головачева. — М.: Новое знание, 2004. — 496 с.
7. Скулкова Р.С., Зверева Е.С. // Фармация. — 1976. — №1. — С. 2-11.
8. Тенцова А.И., Скулкова Р.С. Основы научной организации труда в аптеках. — М.: Медицина, 1980. — 176 с.
9. Толочко В.М., Галій Л.В., Василин В.Ю. Анализ рабочего времени провизора аптеки в современных условиях / Фармацевтическое право в системе правовидносин: виробник-лікар-пацієнт-провізор-ліки-контролюючі та правоохоронні органи: Матер. науково-практ. конф. — Х., 2005. — С. 158.
10. У истоков НОТ: забытые дискуссии и нереализованные идеи / Сост. Э.Б.Корицкий. — Л.: ЛГУ, 1990. — 336 с.
11. Kanawaty G. Introduction to work study. 4th Ed. International Labor Office. — Geneva, 1992. — 75 p.
12. Meyers Fred E. Motion and study: For Lean Manufacturing. — Hardcover, 1998. — 116 p.
13. Lang R. Personalmanagement in Osteuropa / D.Wagner, B.Kumar IV. Handbuch des Internationalen Personalmanagements. — Munchen: Verlag C.H. Beck, 1998. — P. 21-25.
14. Olfert K., Steinbuch P.A. Personalwirtschaft. — Kiel: Friechlich Kiel Verlag GmbH, 1990. — 257 p.
15. Scholz C. Personalmanagement. — Muenchen: Verlag F. Vahlen, 1993. — 152 p.

УДК 615.1: 331.103.3

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ ФАРМАЦИИ

Л.В.Галий

Обозначены теоретические основы построения системы организации труда специалистов фармации. Основываясь на системном подходе, автор определил, что организацию труда необходимо рассматривать как совокупность нескольких составляющих: организационной, кадровой, мотивационной с учетом условий труда. Обобщены принципы построения системы организации труда: системности, эффективности, комплексности, конкретности и удовлетворенности трудом. Предложен алгоритм проведения анализа организации труда на предприятиях, основанный на расчете ряда аналитических показателей. Построение системы организации труда с учетом этих теоретических положений будет способствовать повышению эффективности использования кадров и конкурентоспособности фармацевтических предприятий в современных условиях.

UDC 615.1: 331.103.3

THE THEORETICAL PRINCIPLES OF CONSTRUCTING THE LABOUR ORGANIZATION SYSTEM OF THE SPECIALISTS IN PHARMACY

L.V.Galiy

The author of the article underlines the theoretical principles of constructing the labour organization system of the specialists in pharmacy. Being based on the systemic approach it has been determined that the main constituents of the labour organization are organization, personnel, motivational and the labour conditions. The principles of constructing of the labour organization are generalized. They are the system, efficiency, complexity, specification, dynamic quality and satisfaction with work. The algorithm of conducting the labour organization analysis at the enterprises, which is based on the calculations of a number of the analytical indexes, has been offered. The construction of the labour organization system taking into account these theoretical statements will promote the increase of efficiency of the personnel application and the competitiveness of pharmaceutical enterprises in the modern conditions.