

ДІАГНОСТИКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ФАРМАЦЕВТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА ПАТ «ФАРМАК»

Братішко Ю.С., Азаров А.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

bratishko@i.ua

Сьогодні рівень використання та управління трудовим потенціалом на більшості фармацевтичних підприємств не є оптимальним, що негативно впливає на ефективність їхньої фінансово-господарської діяльності. Важливим резервом підвищення останньої є запровадження новітніх технологій формування трудового потенціалу, адекватних сучасним умовам методик його оцінки, процесного підходу до управління та створення відповідних умов для розвитку трудового потенціалу, що дозволить оптимізувати витрати на персонал і підвищити якість трудового потенціалу.

Управління трудовим потенціалом спрямоване на вирішення таких важливих стратегічних питань, як підвищення економічної та соціальної ефективності функціонування фармацевтичних підприємств.

Актуальність розробки ефективної системи управління трудовим потенціалом на фармацевтичному підприємстві ПАТ «Фармак» обумовлена високою залежністю кінцевих результатів його діяльності від рівня ефективності використання та управління трудовим потенціалом. На підставі досліджень, проведених у науковій роботі, ми бачимо, що існуюча на досліджуваному фармацевтичному підприємстві система формування та розвитку трудового потенціалу характеризується певною недосконалістю.

Затвердженням фахівців, якість робочої сили характеризує потенційні можливості підприємства до високої ефективності виробництва. Для її реалізації необхідно, щоб праця кожного працівника була добре організована, щоб у нього не було простоїв унаслідок неритмічності виробництва, щоб робота, яка йому доручається, відповідала професійній компетенції й рівню кваліфікації, щоб працівник не відволікався на виконання невластивих йому функцій (робіт), тим більше не виконував роботу, яка не відповідає рівню його кваліфікації.

Кожний співробітник повинен чітко розуміти свою індивідуальну відповідальність, яка повинна бути певним чином документована. Весь персонал повинен усвідомлювати політику підприємства у сфері якості, вимоги належної виробничої практики (GMP), які стосуються його діяльності, а також пройти первинне й наступне навчання відповідно до його обов'язків, що певною мірою реалізовано в умовах ПАТ «Фармак».

Таким чином, проведені дослідження дозволяють зробити висновок, що персонал є найважливішим елементом у різних системах управління якістю на фармацевтичних підприємствах. Так, ПАТ «Фармак» працює згідно вимог GMP, підприємство сертифіковане на відповідність стандартам ISO 9000, ISO 14000 та OHSAS 18000. Досліджуване підприємство функціонує за принципами TQM, що дозволяє підприємству утримувати високі конкурентні позиції на внутрішньому фармацевтичному ринку та впроваджувати систему корпоративної соціальної відповідальності у свою діяльність.

Але проведений аналіз свідчить, що досить актуальним на сьогодні залишається питання щодо створення ефективної системи мотивації персоналу фармацевтичного підприємства ПАТ «Фармак» щодо результатів фінансово господарської діяльності. Значення таксономічного показника ефективності використання трудового потенціалу знаходиться у межах від 0 до 1. Його значення, розраховане для даного фармацевтичного підприємства, складає 0,78, що свідчить про достатньо високий рівень використання наявного трудового потенціалу. Для оцінки рівня результативності використання трудового потенціалу ПАТ «Фармак» використаний коефіцієнт віддачі трудового потенціалу, який хоча й має високе значення у порівнянні із кон-

курентами, але має певний потенціал до зростання. Коефіцієнт віддачі характеризує одночасно соціальну та економічну результативність використання трудового потенціалу ПАТ «Фармак». Він враховує вплив усіх складових трудового потенціалу, в тому числі й соціальний аспект його розвитку, на фінансово-господарські результати діяльності підприємства.

ГРЕЙДІНГ, ЯК ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ТА ПЕРСОНАЛОМ

Тютюнник В.С., Юрченко Ю.В.

Національний університет державної податкової служби України

yulia03.09.92@mail.ru

На HR – ринку праці продовжує підвищуватися попит на менеджерів з компенсацій та пілг , які повинні вміти розробляти і впроваджувати системи оплати праці на основі грейдів.

Останнім часом все більше підприємств використовують систему грейдів. Система грейдів дозволяє підвищити ефективність використання фонду оплати праці на 10-50 % за рахунок стандартизації, прописування чітких правил розрахунку та підвищення окладів і більшої прозорості. Класифікувати існуючі підходи до визначення базового окладу досить складно, тому що кожна компанія придумує свої способи і « ноу-хау». Від найпростіших (як хочу, так і плачу) до найскладніших математичних формул з величезною кількістю коефіцієнтів.

Впровадження грейдової системи оцінювання посад і оплати праці дає можливість вирішити наступні завдання: визначення відносної цінності існуючих посад з точки зору стратегії підприємства, оптимізація системи оплати праці, проведення оцінювання працівників щодо відповідності посадам, які вони займають, створення додаткових умов для кар'єрного зростання і т.д.

Деякі науковці та практики стверджують, що тарифний підхід до побудови постійної частини заробітної плати та грейдовая система – діаметрально протилежні інструменти. На нашу думку, вони не виключають один одного.