

О.В. Посилкіна, Ю.С. Братішко

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Науково-практичні засади формування та оцінки кадрової політики промислових фармацевтичних підприємств

Вступ. Перехід до ринкової економіки та зміни, що відбуваються в сучасному фармацевтичному виробництві, пов'язані з різким підвищенням значущості людського чинника, висунули управління персоналом на передній план управлінської діяльності, стимулювали бурхливий розвиток наукових досліджень в цій області. Кадрова політика передбачає, у першу чергу, формування ефективних методів управління персоналом фармацевтичних підприємств (ФП), що є основною складовою стратегії їхнього розвитку. Аналіз теоретичних підходів дозволяє виділити такі важливі аспекти: 1. Кадрова політика повинна розглядатися в тісному зв'язку із загальною стратегією управління ФП. 2. Кадрова політика відіграє значну роль в реалізації стратегічного управління, оскільки спрямована на досягнення стратегічних цілей ФП. 3. Кадрова політика передбачає дії або утримання від них відносно персоналу з метою задоволення інтересів як ФП, так і його персоналу. 4. Кадрова політика – це система цілеспрямованих дій, що дає можливість реалізації стратегічних цілей як на макрорівні, так і на рівні ФП; організаційна система, яка потребує документального закріплення і має відповідати чинному законодавству; відповідність двом основним групам інтересів – ФП і працівників – за допомогою чітко визначених механізмів роботи з персоналом.

Метою дослідження є визначення резервів підвищення ефективності кадрової політики промислових ФП та розробка механізму управління ними.

Основними **методами дослідження** стали: системний метод наукового пізнання; метод економічного аналізу; метод вибіркового дослідження; метод експертної оцінки; таксономічний метод; методи кластерного аналізу; методи парної, множинної, покрокової та гребеневої регресії; метод «дерева рішень».

Розрахунки здійснювалися на комп'ютері з використанням програмних пакетів Statistica та MS Excel. Інформаційною базою дослідження були вимоги GMP та стандарти ISO, положення систем TQM та OHSAS, нормативно-правові акти, які регламентують діяльність ФП та трудову діяльність в Україні, ресурси Internet, статистичні матеріали, опубліковані в науковій літературі, періодичних виданнях і безпосередньо зібрані авторами на ФП.

Основний матеріал дослідження. Результатами наукового дослідження стали отримані дані про існування суттєвих недоліків у стані використання та управління персоналом сучасних ФП. Було виявлено: високий рівень плинності кадрів (середній рівень плинності складає 18 % і цей показник щорічно збільшується на 1,5-1,8%); недостатньо високий рівень професійного та кваліфікаційного розвитку (з кожним роком знижується сума витрачених власних коштів на навчання в середньому на 9,3%); спостерігаються суттєві темпи «старіння» персоналу (середній вік працівників промислових ФП збільшується на 0,8-1,2 роки); недостатній рівень ефективності використання робочого часу (збільшення втрат робочого часу через тимчасову непрацездатність персоналу щорічно зростає на 7,5%), що є дуже суттєвим та негативно характеризує кадрові політики сучасних промислових ФП. А відсутність на більшості промислових ФП спеціалізованої кадрової служби, яка б вирішувала дані проблеми, унеможливорює перехід ФП на функціонування на засадах соціально відповідального менеджменту та суттєво знижує рівень соціального розвитку.

Таким чином, сьогодні актуальним є розробка механізму управління кадровою політикою промислових ФП, головним напрямком якого є формування системи показників, що характеризують ефективність кадрової політики ФП. Нами запропоновано методіку аналізу кадрової політики та її ефективності, де показники оцінки згруповані наступним чином. Перша група показників – показники укомплектованості кадрового складу. У цю групу були відібрані такі локальні показники: питома вага робочих, коефіцієнт плинності кадрів, питома вага жінок, питома вага працівників у віці до 35 років. Друга група показників – показники стимулювання праці. До

цієї групи відносяться такі показники: фонд основної заробітної платні, темп приросту середньомісячної заробітної платні 1-го штатного працівника, питому вагу премій, питому вагу заохочувальних виплат. Третя група показників – показники розвитку персоналу: питома вага працівників з вищою освітою, питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію, питома вага співробітників, що здобули вищу освіту, питома вага працівників, що були навчені новим професіям. Розрахунок комплексних показників був вироблений в комп'ютерній програмі Statistica, MS Excel методом таксономічного аналізу.

На рис. 1 наведено діаграму зміни розрахованих комплексних показників за аналізовані періоди. Як видно, найгірша ситуація характерна для 2011 р., коли всі три показника мали найнижчі значення. У 2012 р. ситуація змінилася на краще. Комплексний показник розвитку персоналу має найбільше за всі періоди значення за рахунок збільшення всіх локальних показників, але саме питома вага тих, що підвищили кваліфікацію, знаходиться не належному рівні. Комплексний показник кадрового складу теж можна покращити за рахунок зменшення плинності кадрів на підприємстві, яка була найнижча в 2009 р., а в інші періоди збільшилася до 16 %.

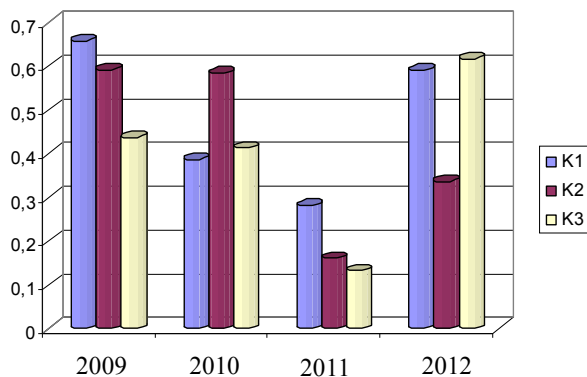


Рис. 1. Діаграма розрахованих комплексних показників ефективності кадрової політики досліджуваного ФП

Висновки. Отже, використання запропонованої методики оцінки ефективності кадрової політики надасть змогу ФП вчасно діагностувати критичні точки та розробити систему заходів щодо її удосконалення, а це, у свою чергу, підвищить соціально-економічну результативність діяльності промислових ФП.