

СЕКЦІЯ 5
РЕЗУЛЬТАТИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ СТУДЕНТІВ З
ЕКОНОМІКО-ЛОГІСТИЧНИХ ПРОБЛЕМ

Н. Арцебашева, Р. В. Сагайдак-Нікітюк

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Методика проведення атестації логістичного персоналу фармацевтичного підприємства

На сьогодні затвердився погляд на працю як на свідому цілеспрямовану творчу діяльність і прояв людської особистості. Успіх роботи будь-якого підприємства забезпечує персонал, який працює на ньому. Використання персоналу повинне відповідати цілям підприємства, не зачіпати інтереси особистості й забезпечувати дотримання законодавства про працю в процесі своєї діяльності. Саме тому сучасна концепція управління підприємством припускає виділення з великої кількості функціональних сфер управлінської діяльності, яка пов'язана з управлінням кадрової складової виробництва.

Для підвищення якості управління персоналом необхідно вирішити ряд проблем, пов'язаних зі зміною в системі управління персоналом, тому особливу важливість і практичну значущість здобуває підвищення ефективності управління персоналом. Донедавна це поняття практично було відсутнє в управлінській практиці, хоча в кожній організації існувала підсистема управління персоналом (відділ кадрів), в обов'язки, якої входили прийом і звільнення працівників, навчання і перепідготовка кадрів та т.п. Але відділи кадрів, як правило, мали низький організаційний статус, були слабкими в професійному відношенні та не були ні методичним, ні інформаційним, ні координуючим центром кадрової роботи підприємства.

Періодична оцінка професійних (ділових) і особистих якостей кожного працівника повинна бути одним з головних напрямків роботи з кадрами з метою їх раціонального розміщення і використання. Основним способом такої оцінки є

атестація керівників і фахівців, що одночасно є важливим психологічним і матеріальним фактором стимулювання праці працівників, створюючи можливості для їх професійного росту в межах своєї кваліфікації.

Метою дослідження є теоретичні дослідження в сфері атестації логістичного персоналу підприємства, аналіз рівня кадрової забезпеченості логістичної діяльності фармацевтичного підприємства й удосконалення системи оцінки й атестації логістичного персоналу фармацевтичного підприємства.

Створення системи оцінки персоналу, заснованої на інноваційних сучасних методах, при відборі логістичного персоналу дозволило б найбільш раціонально та ефективно дібрати мотивованих менеджерів з логістики для роботи на фармацевтичному підприємстві.

Побудова нової системи оцінки менеджерів з логістики на фармацевтичному підприємстві наведена на рисунку.

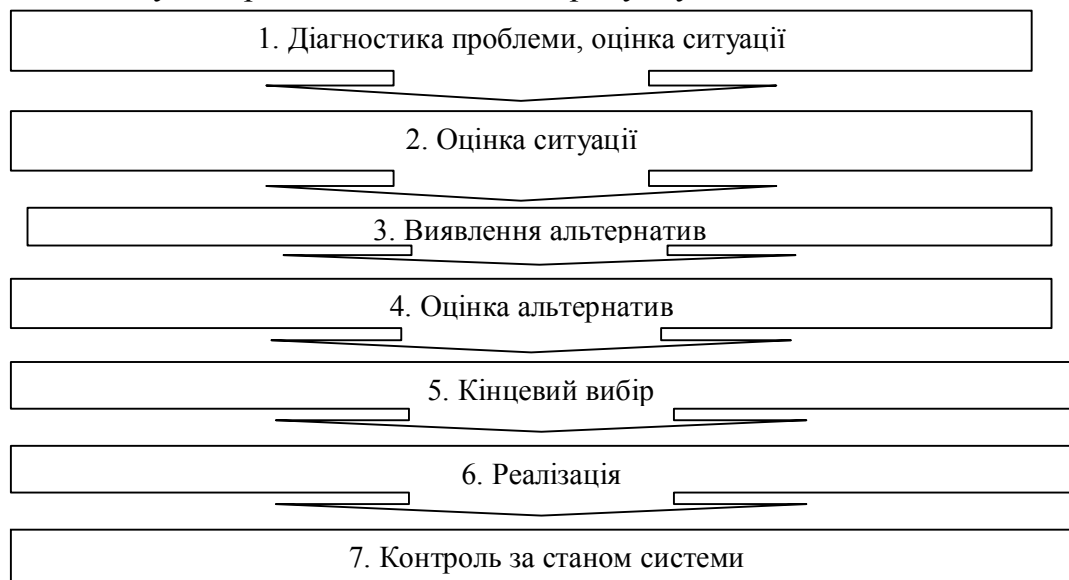


Рисунок. Етапи ухвалення управлінського рішення про вибір системи оцінки логістичного персоналу на фармацевтичному підприємстві

На першому етапі виявляють сутність проблеми, її діагностику, якості, які повинні бути усунені. Потім на підставі визначених якостей оцінюється персонал, аналізується його структура та прагнення керівництва до інновацій можна запропонувати для оцінки персоналу такий метод як Assessment Center.

На третьому етапі визначається суб'єкт оцінки (вище керівництво, психологи, атестаційна комісія, самі робітники, сторонні експерти); критерії оцінки; оцінка діяльності (складність, ефективність, якість, відношення до неї та ін.), оцінка досягнення мети, кількісний і якісний результат, індивідуальний внесок і внесок у загальні підсумки підрозділу та підприємства в цілому; оцінка наявності у працівника тих або інших якостей (знань, навичок, рис характеру), ступеня виразності та оволодіння працівником певними функціями. Потім здійснюється оцінка альтернатив і кінцевий вибір.

Після проведення оцінки складається звіт про проведення атестації логістичного персоналу. На підставі результатів оцінки приймаються управлінські рішення про переміщення логістичних працівників, зміни в системі їх мотивації, навчання, наймання і звільнення та інші питання, пов'язані з управлінням підприємством.

Запропонована програма атестації заснована на комплексному підході до оцінки логістичного персоналу фармацевтичного підприємства та здійснюється за чотирма напрямками:

- оцінка рівня професійних якостей логістичного персоналу;
- оцінка ділових якостей логістичного персоналу;
- рівня здатності логістичного персоналу до самоменеджменту;
- оцінка рівня у логістичного персоналу корпоративної культури.

За кожним напрямком атестації для кожного менеджера з логістики необхідно розраховувати комплексні та інтегральні таксономічні показники, які відбивають узагальнений рівень його компетенцій.

За результатами атестації з використанням методу кластерного аналізу доцільно визначати групу менеджерів з логістики, оцінні показники яких відповідають вимогам займаної посади; групу менеджерів з логістики, оцінні характеристики яких не відповідають займаній посаді, та групу менеджерів з логістики, яких доцільно зараховувати до кадрового резерву фармацевтичного підприємства.

Результати досліджень дозволять поліпшити діяльність фармацевтичного підприємства, підвищити якість обслуговування клієнтів і, відповідно, отримати додатковий прибуток.