

СЕКЦІЯ 15. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Бакланова Р., студентка 5 курса специальности «Менеджмент организаций и администрирования» Национального фармацевтического университета

Завершающим этапом создания эффективной профессионально-квалификационной структуры является формирование кадровой политики предприятия. Кадровая политика представляет собой рассчитанную на длительный период стратегию развития трудовых ресурсов, совершенствования кадров, определенную перспективу экономического, технического и технологического роста предприятия. Это одна из основных сфер социально-экономической политики, поскольку непосредственно связана с активизацией человеческого фактора, реализацией экономических и социальных программ.

Проблемы кадровой политики касаются непосредственной организации управления людьми, их подготовки, распределения и использования.

Кадровая политика включает следующий круг проблем:

- целенаправленное, планомерное и сбалансированное формирование и подготовка квалифицированных работников, непрерывное повышение их профессионального мастерства;
- распределение и перераспределение работников по сферам занятости, регионам страны и видам профессиональной деятельности;
- рациональное использование кадров, моральное и материальное стимулирование их деятельности, развитие специальных способностей, формирование удовлетворенности трудом;
- организация кадровой и социальной работы, контроль за деятельностью кадров;
- формирование и развитие комплексной системы управления человеческими ресурсами.

Эти проблемы являются важными для разработки и реализации кадровой политики на любом уровне национальной экономической системы. Обобщение опыта работы крупных компаний, а также оценок отечественных и зарубежных экспертов показывает, что в ближайшие 10-15 лет проблемы управления будут главным образом заключаться в сфере работы с кадрами, в области разработки и реализации кадровой политики предприятий.

Эффективное управление кадровой совокупностью предполагает доскональное знание сущности кадровой политики и ее места в экономической системе предприятия. Влияние кадровой политики, на процесс формирования и функционирование авиапредприятий показано на рисунке 1.

Таким образом, разработка стратегии формирования кадровой политики является одной из основных составляющих экономического развития предприятия.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

*Братішко Ю.С., к.ф.н., доцент кафедри управління та економіки підприємства
Національного фармацевтичного університету*

*Аврята А.В., студентка 5 курсу спеціальності «Економіка підприємства»
Національного фармацевтичного університету*

Управління персоналом підприємства – багатогранний і виключно складний процес, що має специфічні особливості та закономірності. Проблематика цього питання полягає в таких аспектах: орієнтація на перспективу, інтенсивність праці, перевантаження вищого керівництва, зміна головних задач управління при зміні зовнішньої економічної ситуації, вибір ефективного стилю керівництва тощо.

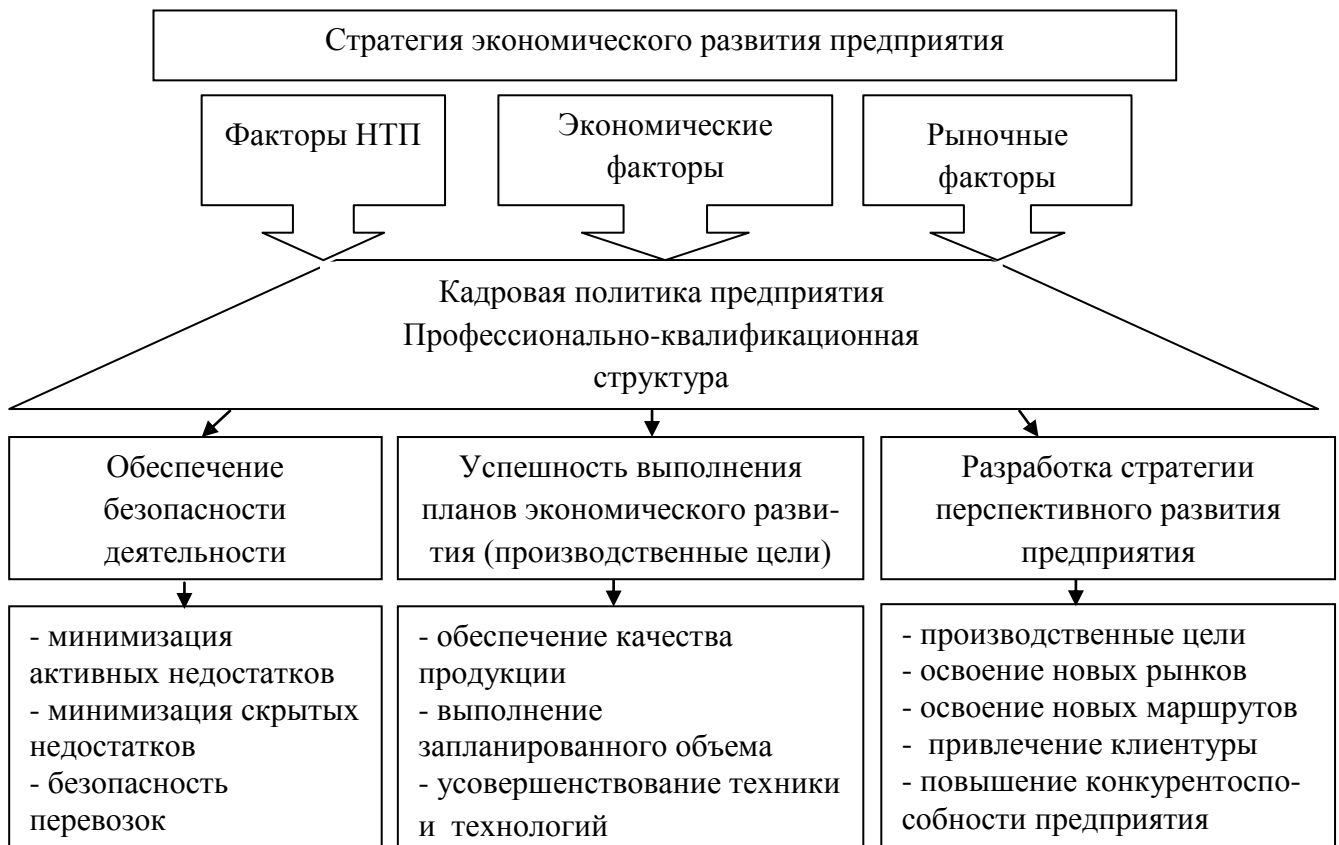


Рис. 1. Схема взаимосвязи кадровой политики и экономической системы предприятия

Проблеми вдосконалення управління персоналом підприємства завжди знаходились у центрі уваги вітчизняних та закордонних науковців та спеціалістів. На сьогодні, наукові дослідження в галузі управління персоналом пов'язані передусім з методами добору, навчання і перепідготовки кадрів, а також з проблемами зайнятості, ефективного використання робочого часу й обладнання, процедурами врегулювання трудових конфліктів, новими поглядами на систему матеріального стимулювання працівників, відмовою від традиційних форм оплати, заснованих на жорсткому нормуванні.

Метою дослідження даного питання є побудова ефективної системи управління персоналом, вдалий вибір концепції, методів та стилю управління, адже, це все впливає на результат діяльності підприємства та отримання ним прибутків. Управління персоналом – систематично-організаційний процес відтворювання і ефективного використання персоналу. Завдання управління персоналом зводяться до: забезпечення підприємства в потрібній кількості й якості персоналу на поточний період і на перспективу; створення рівних можливостей ефективності праці та раціональної зайнятості працівників, стабільного і рівномірного завантаження протягом робочого періоду; задоволення розумних потреб персоналу; забезпечення відповідності трудового потенціалу працівника, його психофізіологічних даних до вимог робочого місця.

Існують прямі засоби управління, які застосовують для безпосереднього управління персоналом і непрямі (опосередковані), які використовують переважно з організаційних міркувань. До найважливіших прямих засобів управління належать: делегування повноважень і завдань; обговорення в колективі, бесіди з підлеглими; критика та заохочення; службовий нагляд і контроль за результатами праці; інформація та комунікація; директиви та вказівки. Непрямі засоби управління є допоміжними, але вони істотно впливають на управління персоналом. До непрямих засобів управління персоналом належать: характеристика посади; оцінка робочого місця; оцінка співробітника.

Управління персоналом ґрунтується на таких принципах: науковість, демократичний централізм, планомірність, єдність розпоряджень; поєднання одноосібного і колективного

підходів, централізації та децентралізації лінійного, функціонального і цільового управління; контроль за виконанням рішень.

Сьогодні на фармацевтичних підприємствах існують проблеми в сфері управлінні персоналом, як: недостатня мотивація працівників, відсутність орієнтації на перспективу, підвищена інтенсивність праці, надмірне перевантаження вищого керівництва, несвоєчасна зміна головних задач управління при зміні зовнішньої економічної обстановки тощо.

Розглянемо шляхи вдосконалення системи управління персоналом. По-перше, проводити ефективну соціальну політику та політику оплати праці – матеріальні стимули, які організація пропонує своїм працівникам: встановлення тарифної сітки, вручення подарунків у зв'язку зі святами тощо. Взагалі, мотивація – це процес стимулювання самого себе й інших до діяльності, спрямованої на досягнення індивідуальних і загальних цілей організації. Необхідно використовувати в управлінні соціально-психологічні методи менеджменту, тобто способи впливу на колектив працівників, які базуються на соціології і загальної психології в управлінні виробництвом.

Можна запропонувати такі рекомендації щодо забезпечення стратегічних підходів у сфері управління персоналом: створення гнучкої організаційної структури організації, перерозподіл обов'язків персоналу; розробка та послідовна реалізація концепції антикризового управління персоналом; впровадження методів кадрового маркетингу, що дозволяє підвищити якість кадрової селекції у процесі наймання персоналу; регулярна атестація та аудит персоналу; модернізація культури управління; діагностика та аналіз кризових явищ в системі управління персоналом; систематичний перегляд положень про підрозділи, посадових інструкцій та інших регламентуючих діяльність персоналу документів для їх удосконалення; розробка системи заходів щодо заохочення робітників з урахуванням їх орієнтації та впливу на кінцеві показники роботи організації.

Наступні проблеми пропонується вирішувати такими чином: проблема встановлення оптимальної інтенсивності праці – розробити і здійснити систему заходів для усунення шкідливих впливів монотонності, зниження виробничого стомлення працюючих; відсутність орієнтації на перспективу – управління діловою кар'єрою – заходи, які здійснюються кадровою службою організації з планування організації, мотивації та контролю службового зростання працівника, виходячи з його цілей, потреб, можливостей, здібностей і нахилів, а також цілей, потреб, можливостей і соціально-економічних умов організації; перевантаження вищого керівництва – перерозподіл прав і функцій, коректування й уточнення у формах організації.

Управління персоналом – це і наука, і мистецтво ефективного управління людьми в умовах їх професійної діяльності. Це система принципів, методів і механізмів оптимального комплектування, розвитку й мотивації та раціонального використання персоналу. Управління персоналом повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні і використанні персоналу.

Для збереження конкурентоспроможності підприємства в умовах кризи економіки необхідно разом з управлінням технологією виробництва – ефективно управляти наявними кадрами, а також у разі потреби отримувати відповідне число працівників з належним рівнем кваліфікації. Однією з основних передумов до конкурентоспроможності підприємства в складних економічних умовах є прогресивні методи управління людським потенціалом. Виходячи з цього слід переглянути ті, що існують і розробити нові моделі розвитку й використання людських ресурсів, які були б адекватні стану регресивного розвитку сучасної економіки і гармонійно вписувалися в систему моделей механізму стратегічного управління.

Отже, процес управління трудовою діяльністю є елементом загальної стратегії підприємства і необхідний для того, щоб упорядкувати процедуру виконання виробничих функцій кожним працівником, об'єднати в єдине ціле питання стратегічного управління і оперативної роботи на рівні конкретного виконавця. Ці цілі витікають із стратегічного плану підприємства. Іншими словами система управління персоналом направлена на встановлення

зв'язку між стратегіями, індивідуальними цілями і критеріями ефективності праці на всіх рівнях ієрархії виробництва.

Використана література:

1. Посилкіна, О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко, Г. В. Кубасова. – Х. : НФаУ, 2015. – 517 с.

2. Посилкіна О. В., Доровський О. В., Братішко Ю. С. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості: моногр. / за ред. О. В. Посилкіної. – Х.: НФаУ, 2010. – 422 с.

3. Посилкіна, О. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко, Г. В. Кубасова. – Х. : НфаУ, 2014. – 346 с.

СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КОМПАНІЙ

*Братішко Ю.С., к.ф.н., доцент кафедри управління та економіки підприємства
Національного фармацевтичного університету*

*Глюскіна Г.П., студентка 6 курсу спеціальності «Економіка підприємства»
Національного фармацевтичного університету*

В умовах функціонування ринкових механізмів регулювання економіки та впровадження правил належної виробничої практики ефективність діяльності фармацевтичних підприємств у довгостроковому періоді, високі темпи їхнього розвитку, підвищення конкурентоспроможності та якості лікарських засобів значною мірою визначаються рівнем ефективності використання персоналу фармацевтичних підприємств.

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

Отже, актуальність розробки ефективної системи управління персоналом на фармацевтичних підприємствах обумовлена високою залежністю кінцевих результатів діяльності фармацевтичних підприємств від рівня ефективності використання та управління персоналом. Практика свідчить, що існуюча на більшості фармацевтичних підприємств система формування та розвитку персоналу характеризується певною недосконалістю.

Макроекономічні умови сучасного ринку праці у нашій країні обумовили поведінку суб'єктів фармацевтичної галузі. Отже, сьогодні в Україні спостерігається гострий дефіцит фармацевтичних кадрів, вакансій на ці посади значно більше, ніж резюме. Такий висновок можна зробити на підставі аналізу бази вакансій та резюме за 2014 рік Міжнародного кадрового порталу hh.ua в Україні.

З 2010 року ринок праці фармацевтичного персоналу постійно зростає, як і дефіцит спеціалістів фармації. В 2011 році hh.Індекс (рівень конкуренції серед здобувачів – співвідношення кількості вакансій до кількості резюме) для спеціалістів фармації склав 0,6 кандидатів на вакансію, в 2012 році – 0,9, а в 2014 році – 0,95 (рис. 1). Іншими словами, шанси знайти гарну роботу для здобувачів у фармацевтичній галузі є досить високими.

В 2014 році фармацевтичний персонал найбільш затребуваний у Києві – 52 % вакансій. Також спостерігається потреба у фармацевтичному персоналі у Дніпропетровському, Харківському та Одеському регіонах.

Тенденції ринку фармацевтичних кадрів повністю віддзеркалюють загальні тенденції ринку праці України в цілому. Так, більшість вакансій для фармацевтичного персоналу передбачає повну зайнятість (рис. 2). Тільки 4 % промислових фармацевтичних підприємств шукають спеціалістів на неповний робочий день. Ще менше вакансій (2%) пропонують