

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО ВИРОБНИЦТВА

Братішко Ю.С., Олійник Ю.С.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Вступ. В умовах функціонування ринкових механізмів регулювання економіки та впровадження систем менеджменту якості ефективність діяльності фармацевтичних підприємств (ФП) у довгостроковому періоді, високі темпи їх розвитку, підвищення конкурентоспроможності та якості лікарських засобів значною мірою визначаються рівнем компетентності наявного персоналу ФП та ефективністю процесу управління ним. Слід зауважити, що сьогодні рівень ефективності використання та управління персоналом на більшості українських ФП не є оптимальним, що негативно впливає на ефективність їхньої фінансово-господарської діяльності.

Метою дослідження є пошук шляхів підвищення ефективності управління персоналом в умовах фармацевтичного виробництва.

Методами дослідження виступали: аналіз і синтез, економічний, порівняльний, графічний методи, методи кореляційно-регресійного аналізу та метод таксономії.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в удосконаленні методики оцінки ефективності процесу управління персоналом в умовах фармацевтичного виробництва. Практичне значення одержаних результатів полягає у впровадженні рекомендацій щодо вдосконалення процесу управління персоналом на ТОВ «ФК «Здоров'я».

Основні результати. Трансформація організаційної структури процесу управління персоналом веде до зміни способу її впорядкування, а саме: здійснюється перехід від ієрархічного вертикального способу побудови функціональних залежностей у структурі управління персоналом до мережевого горизонтального, в який закладені принципи узгодження і скріплення задач і функцій з управління персоналом у комплексні системи з переважно децентралізованим підходом до затвердження рішень на рівні внутрішньо-фірмових структур.

Економічний аспект використання процесної технології управління персоналом полягає в тому, що в результаті подібних заходів з'являються ФП, що мають конкурентні переваги не через ефекти від масштабу і різноманітності діяльності, а в результаті підвищення загальної ефективності використання наявного персоналу.

Тому ми розробили алгоритм оцінки ефективності процесу управління персоналом на ТОВ «ФК «Здоров'я», наведений на рис. 1. Оцінка рівня ефективності процесу управління персоналом має відбуватися за такими етапами.

На першому етапі здійснюється формування попередньої загальної сукупності локальних показників, рекомендованих для оцінки процесу управління персоналом «ФК «Здоров'я», а також дворівнева фільтрація

відібраних локальних показників. На першому рівні фільтрації доцільне використання експертного методу визначення значущості локальних показників для подальших розрахунків та їхнє ранжирування. Потім проводиться аналіз рівня парної кореляції між найбільш вагомими локальними показниками, тобто відбувається наступний рівень відбору показників.

На другому етапі відібрані локальні показники оцінки ефективності управління персоналом групуються у комплексні показники за відповідними складовими процесу управління персоналу на ТОВ «ФК «Здоров'я» та здійснюється їх розрахунок.

На третьому етапі відбувається вибір найбільш придатного методу оцінки ефективності управління персоналом, визначаються прийоми та інструменти розрахунку комплексних та інтегрального показників.

На четвертому етапі здійснюється оцінка вагомості локальних показників у межах комплексних складових ефективності процесу управління персоналом та визначається рівень їхньої збалансованості.

На п'ятому етапі розраховується таксономічний інтегральний показник ефективності та визначається рівень впливу комплексних показників на підсумковий інтегральний показник за побудованою моделлю множинної регресії.

На шостому етапі відбувається обґрунтування еталонних значень комплексних показників, оцінюється рівень ефективності процесу управління персоналом та визначаються резерви його підвищення.

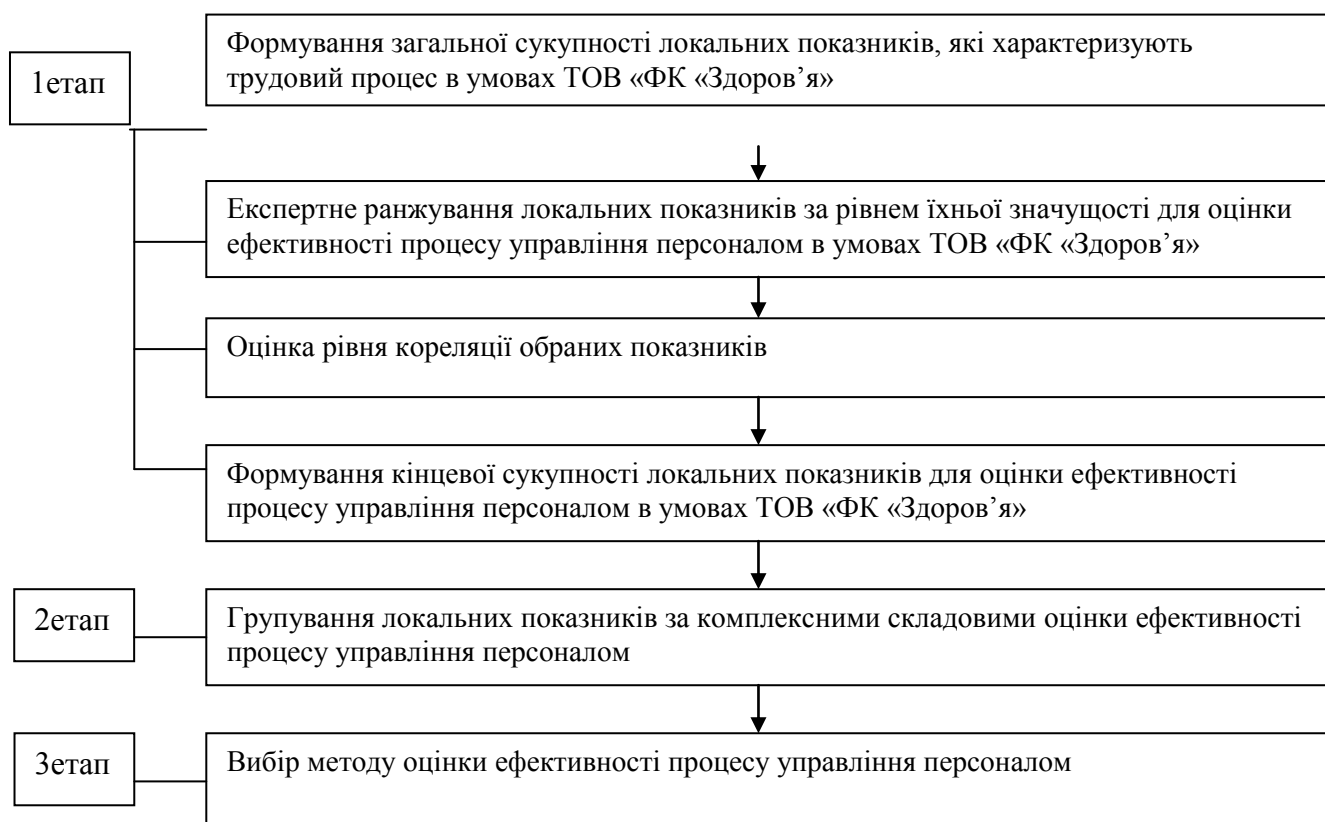


Рис. 1. Алгоритм оцінки ефективності процесу управління персоналом на ТОВ «ФК «Здоров'я»

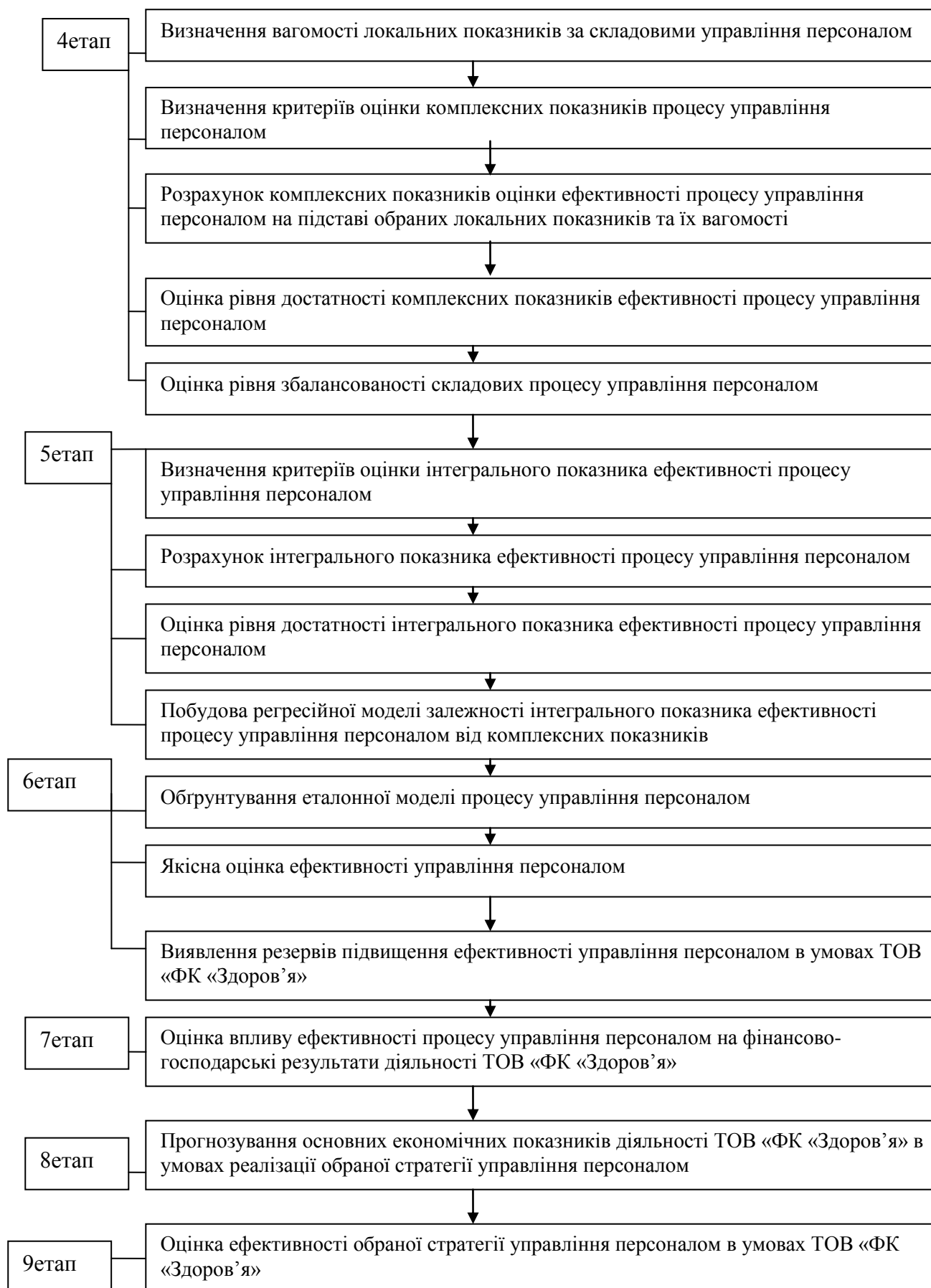


Рис. 1 (продовження). Алгоритм оцінки ефективності процесу управління персоналом на ТОВ «ФК «Здоров'я»

Сьомий етап передбачає оцінку впливу ефективності процесу управління персоналом на фінансово-господарські результати діяльності ТОВ «ФК «Здоров'я».

На восьмому етапі прогноуються основні показники діяльності ТОВ «ФК «Здоров'я» в умовах реалізації обраної стратегії управління персоналом.

Кінцевим підсумком стає оцінка ефективності обраної стратегії управління персоналом на ТОВ «ФК «Здоров'я»

Для оцінки ефективності процесу управління персоналом ми використовували систему збалансованих показників. Збалансована система показників – це система стратегічного управління на основі виміру та оцінки її ефективності за набором показників, підібраним таким чином, щоб урахувати всі суттєві (з погляду стратегії) аспекти її діяльності (фінансові, виробничі, маркетингові та ін.). Необхідність процедури обґрунтування системи збалансованих показників, можна пояснити тим, що, враховуючи складність та багатогранність діяльності персоналу, його можна адекватно оцінити тільки за допомогою науково-обґрунтованої системи показників. Вибір показників визначається комплексом поставлених задач та відбиває взаємозв'язок мети оцінки ефективності процесу управління персоналом з метою управління підприємством та його виробничо-господарською діяльністю.

Враховуючи це, попередньо була сформована загальна сукупність з 36 локальних показників, які характеризують ефективність управління персоналом промислових фармацевтичних підприємств за всіма його складовими. Відбір локальних показників оцінки було проведено за допомогою експертного методу. Експертами виступали провідні спеціалісти з управління персоналом вітчизняних фармацевтичних підприємств. Наступним етапом роботи була перевірка рівня парної кореляції між локальними показниками з метою вилучення з вибірки показників, які мають високий рівень зв'язку один з одним. По результатах таких розрахунків відібрані 18 локальних показників для оцінки ефективності процесу управління персоналом (рис. 2).

На підставі відібраних локальних показників розраховуються комплексні показники, які характеризують фінанси, персонал, клієнтів та організаційно-методичне забезпечення управління персоналом. Методика інтегральної оцінки процесу управління персоналом передбачає попередню оцінку кожної його складової. На підставі комплексних показників обчислюється інтегральний показник ефективності управління персоналом з використанням таксономічного методу. Зазначена методика оцінки ефективності процесу управління персоналом опрацьована на ТОВ «ФК «Здоров'я», отримані результати представлені у табл. 1.

За отриманими розрахунками за шкалою Чеддока визначені зони якісної оцінки інтегрального показника ефективності управління персоналом: від 0 до 0,1 – дуже низький рівень; від 0,11 до 0,3 – низький рівень; від 0,31 до 0,5 – нижче середнього; від 0,51 до 0,7 – середній рівень; від 0,71 до 0,9 – високий рівень; від 0,91 до 1 – дуже високий рівень.



Рис. 2. Система показників, відібраних для оцінки ефективності процесу управління персоналом на ТОВ «ФК «Здоров'я»

Таблиця 1

Результати розрахунку інтегрального показника ефективності управління персоналом ТОВ «ФК «Здоров'я»

Фармацевтичне підприємство	Значення інтегрального показника процесу управління персоналом по роках				
	2011	2012	2013	2014	2015
ТОВ «ФК «Здоров'я»	0,82	0,66	0,68	0,62	0,70

Висновки. Отже, за результатами проведених розрахунків можна зробити висновок, що з 2012 до 2014 року спостерігається зниження ефективності управління персоналом. А у 2015 році ми бачимо підвищення рівня ефективності управління персоналом. Це обумовлює необхідність вживання заходів, спрямованих на удосконалення процесу управління персоналом на фармацевтичному підприємстві ТОВ «ФК «Здоров'я».

Список літератури

1. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 688 с.
2. Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Пер. с англ. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2009, 304 с.
3. Крушельницька, О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор. – 2009. – 296 с.