

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РАСПРОСТРАНЕННОСТИ ОРФАННЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ В УКРАИНЕ

Котвицкая А. А., Черкашина А. В.

В статье приведена мировая статистика орфанных заболеваний, определены основные достижения в регулировании медико-фармацевтического обеспечения больных с орфанными заболеваниями в Украине. Определены наиболее распространённые в Украине орфанные заболевания и дана их обобщенная характеристика. Приведены данные о распространенности основных орфанных заболеваний по нозологиям среди новорожденных и количестве больных в Украине.

Ключевые слова: редкие (орфанные) заболевания, статистические данные.

RESEARCH OF THE PREVALENCE INDICATORS OF ORPHAN DISEASES IN UKRAINE

Kotvitska A. A., Cherkashyna A. V.

The world statistics of orphan diseases is given in the article; the main achievements in the regulation of medical and pharmaceutical ensuring of patients with orphan diseases in Ukraine were defined. The most common orphan diseases in Ukraine were identified and their generalized characteristic was given. The data on the prevalence of major orphan diseases by nosology among newborns and the number of patients in Ukraine were determined.

Keywords: rare (orphan) diseases, statistics.

УДК 331.8-230.047

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЗАСАДАХ ФУНКЦІОНАЛЬНО-СТРУКТУРНОГО ПІДХОДУ

Козирева О. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Резюме. З метою вдосконалення механізму забезпечення ефективності діяльності персоналу фармацевтичних підприємств запропоновано використовувати теорію графів для знаходження критичного шляху, який є оптимальним для вирішення проблем із забезпеченням ефективності діяльності персоналу підприємств. Граф оптимального шляху забезпечення ефективності діяльності персоналу розраховано на основі показників діяльності підприємств, а власне оптимальний шлях ґрунтується на характеристиках управління персоналом, які, за визначенням керівництва, є пріоритетними.

Ключові слова: управління персоналом, механізм забезпечення ефективності управління персоналом, функціонально-структурний підхід, фармацевтичне підприємство.

Вступ. Останнє десятиліття характеризується активізацією досліджень як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями з найважливіших теоретичних і методологічних питань створення господарських, організаційно-економічних, соціальних механізмів, у тому числі механізмів управління активною трудовою діяльністю персоналу. Але, вивчаючи наукові розробки багатьох учених і практиків, стає зрозумілим, що виникає нагальна необхідність розробки та реалізації дієвого механізму забезпечення ефективності діяльності персоналу фармацевтичних підприємств.

Основна частина. Механізм забезпечення ефективності управління персоналом в сучасних умовах суттєво впливає на забезпечення конкурентоспроможності підприємств та створення конкурентних переваг за рахунок раціонального використання інтелектуальних

ресурсів і трудового потенціалу працівників. Незважаючи на значну кількість та накопичений досвід наукових розробок вітчизняних і зарубіжних учених щодо вдосконалення форм і методів кадрового менеджменту, більшість українських підприємств через брак висококваліфікованого управлінського персоналу та недостатньо гнучку й застарілу концепцію кадрової політики не встигають реагувати на швидкі зміни ситуації на ринку праці, нові вимоги до мобільної переорієнтації власного інтелектуального потенціалу, впровадження сучасних технологій кадрової роботи як одного з дієвих виробничих процесів.

Слід зазначити, що за даними Міністерства промислової політики України рейтинг найбільших вітчизняних підприємств нараховує тільки 16% підприємств із нормальною та 14,7% — із високою продуктивністю праці. Як висновок, лише третина підприємств мають достатній рівень продуктивності праці, а відповідно, і раціональне використання робочої сили та ефективності виробництва в цілому. Така ситуація суттєво впливає на ефективність роботи підприємства та його конкурентоспроможність. За таких умов одним із головних завдань у цій сфері є розробка теоретичних та методологічних положень і практичних рекомендацій щодо вдосконалення процесу формування механізму забезпечення ефективності діяльності персоналу фармацевтичних підприємств [1].

Головною умовою підвищення ефективності діяльності фармацевтичного підприємства є не просто побудова механізму забезпечення ефективності управління персоналом, а використання на підприємствах запропонованих напрямів, які можуть забезпечити реальну соціально-економічну віддачу. У зв'язку із цим у рамках дослідження найбільш актуальним є питання щодо формування ефективного механізму забезпечення ефективності діяльності персоналу та прогнозування рівнів ефективності діяльності промислових підприємств на основі розробленої та запропонованої методики. На механізм негативно впливає дія таких чинників:

- трудові відносини формуються здебільшого стихійно, без належного регулювального впливу з боку держави;
- набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного становища тих чи інших підприємств і цілих галузей;
- поширюється непрозорість у трудових відносинах, що пов'язано з масштабністю тіньової економіки, недосконалістю чинного трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням на різних рівнях управління;
- знижується рівень соціальної захищеності найманих працівників, що є наслідком, з одного боку, перегляду державних соціальних гарантій не на користь працюючих, а з іншого — масових порушень чинного законодавства з боку роботодавців;
- залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства в сучасних умовах.

На рис. 1 запропоновані напрями процесу вдосконалення механізму забезпечення ефективності управління персоналом, які базуються на засадах функціонального підходу з виокремленням організаційно-інформаційно-мотиваційної компонент.

Забезпечення ефективності функціонування цих компонент здійснюється завдяки виявленню тих бізнес-процесів управління персоналом, які мають найбільший вплив на ефективність діяльності підприємства.



Запропоновані організаційно-інформаційно-мотиваційні компоненти трансформуються в такі напрями для вдосконалення механізму забезпечення ефективності управління персоналом:

— організаційна компонента забезпечується за допомогою графу оптимального шляху забезпечення ефективності управління персоналом, побудова якого базується на використанні методології теорії графів;

— інформаційне забезпечення діяльності персоналу на основі системи інформаційного забезпечення автоматизації рутинних бізнес-процесів, визначення інтенсивності праці (положення про підрозділи й посадові інструкції), прозора система планування та бюджетування, упровадження інтелектуальних агентів для обміну інформацією управлінського персоналу; — мотиваційне забезпечення відбувається за допомогою визначення мотиваторів та демотиваторів ефективності діяльності персоналу.

Управлінська діяльність потребує розробки нових прогресивних методів та механізмів забезпечення ефективності діяльності персоналу, які впливають на діяльність підприємства в цілому та забезпечують підвищення продуктивності та результативності праці.

Основні результати дії механізму забезпечують:

- економічний та соціальний ефект;
- виявлення критичного шляху управління персоналом та його оптимізація;
- створення інформаційного забезпечення управління персоналом;
- модель мотиваційного механізму забезпечення управління персоналом.

На основі проведених досліджень пропонується застосування функціонального підходу в основу вдосконалення процесів формування механізму забезпечення ефективності управління персоналом фармацевтичних підприємств.

Функції управління персоналом можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення їх особистісних цілей та цілей підприємства загалом. Останні традиційно пов'язують із забезпеченням ефективності підприємства. Причому ефективність іноді розуміється у вузькому значенні — як отримання максимального прибутку. Однак дедалі частіше ефективність розглядається не тільки в економічному плані — як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток, а й у більш широкому контексті, і пов'язується з такими поняттями особистісного, психологічного плану, як задоволеність співробітників своєю працею, участю в трудовому колективі підприємства, високий рівень самооцінки колективу, мотивація персоналу до ефективної праці.

Для побудови механізму запропоновано використання теорії графів для розрахунку графу оптимального шляху забезпечення ефективності управління персоналом. Використання методології теорії графів для знаходження оптимального шляху дозволяє виявити бізнес-процеси підприємства, які найбільше впливають на ефективність управління персоналом. Для визначення впливу бізнес-процесів на забезпечення ефективності управління персоналом можна застосувати систему індикаторів оцінювання кожного бізнес-процесу.

В основу формування механізму забезпечення ефективності управління персоналом фармацевтичних підприємств покладено функціональний підхід, згідно з яким було розглянуто основні функції управління персоналом та бізнес-процеси, які забезпечують реалізацію цих функцій (табл. 1).

Функції управління персоналом та відповідні бізнес-процеси

№ з/п	Функція	№ з/п	Бізнес-процес
1	Функція аналізу та планування персоналу	1	Процес аналізу кадрової політики управління персоналом при існуючій стратегії
		2	Процес розробки та коригування політики управління персоналом
		3	Процес відбору стратегії управління персоналом
2	Функція набору персоналу	4	Визначення потреби в персоналі з внутрішніх джерел
		5	Визначення потреби в персоналі із зовнішніх джерел
		6	Комплексний підхід у визначенні потреби в персоналі
		7	Визначення цільових потреб у персоналі за фактом організації робочих місць
3	Функція відбору та розстановки персоналу	8	Відбір персоналу з внутрішніх джерел та розстановка за робочими місцями
		9	Відбір персоналу із зовнішніх джерел та розстановка за робочими місцями
		10	Відбір та розстановка персоналу періодично, відповідно до функціонування робочих місць
4	Функція атестації та оцінювання кадрів	11	Процес оцінювання персоналу
		12	Процес атестації персоналу
5	Функція організації трудових відносин	13	Процес зниження конфліктності та забезпечення комфортного соціально-психологічного клімату
6	Функція мотивації персоналу	14	Процес впливу матеріальних чинників мотивації персоналу
		15	Процес впливу нематеріальних чинників мотивації персоналу
7	Функція створення умов праці	16	Процес управління поточною безпекою праці персоналу
		17	Процес створення умов праці та моніторингу безпеки діяльності персоналу
8	Функція інформаційного забезпечення	18	Процес поточного обліку персоналу та моніторингу робочого місця
		19	Процес загального обліку персоналу та моніторингу робочого місця
9	Функція розвитку та навчання персоналу	20	Процес загального розвитку персоналу
		21	Процес цільового навчання та забезпечення розвитку персоналу
		22	Розвиток та поточне навчання персоналу

Граф оптимального шляху забезпечення ефективності управління персоналом розраховано на основі показників діяльності підприємств, а власне оптимальний шлях ґрунтується на характеристиках управління персоналом, які, за визначенням керівництва, є пріоритетними. У процесі моделювання вирішувалося завдання щодо виявлення взаємозв'язку результатів діяльності підприємств із ефективністю механізму управління персоналом.

Вершини графа — відділи підприємства, що формують процеси, ребра графа — ділянки шляхів виконання бізнес-процесів. Цикли на графі — проблемні місця неузгодженості в бізнес-процесах управління персоналом. У результаті розраховуються дев'ять згорток показників за бізнес-процесами, знаходяться дев'ять індикаторів бізнес-процесів і як згортка цих процесів визначаються інтегральний індикатор ефективності



Рис. 2. Алгоритм моделювання оптимального шляху забезпечення ефективності діяльності персоналу підприємств

управління персоналом та граф оптимального шляху забезпечення ефективності управління персоналом. Таким чином, оптимальний шлях забезпечення ефективності управління персоналом — певний лабіринт, побудований на основі функцій управління персоналом та бізнес-процесів підприємства, від початку 1-го бізнес-процесу (1) (функція № 1) до закінчення 9-го бізнес-процесу (функція № 9). У цьому лабіринті й необхідно знайти оптимальний шлях забезпечення ефективності управління персоналом (без циклів) із максимізації ефективності управління персоналом за інтегральним індикатором ефективності управління персоналом.

Для побудови графу та виявлення оптимального шляху забезпечення ефективності управління персоналом розраховуються основні функції та показники діяльності підприємств. Алгоритм економіко-математичного моделювання оптимального шляху забезпечення ефективності управління персоналом підприємств представлено на рис. 2. Оскільки від ефективності управління персоналом залежить ефективність діяльності підприємства в цілому, то в процесі моделювання вирішувалося завдання щодо виявлення взаємозв'язку результатів діяльності підприємства з ефективністю механізму управління персоналом.

Як модель оптимізації розглядається випадок бульової або бінарної моделі цілочисельного лінійного програмування із цільовими функціями напрямів, що характеризують ефективність управління персоналом. Приклад побудови графу оптимального шляху забезпечення ефективності управління персоналом машинобудівного підприємства представлено на рис. 3.

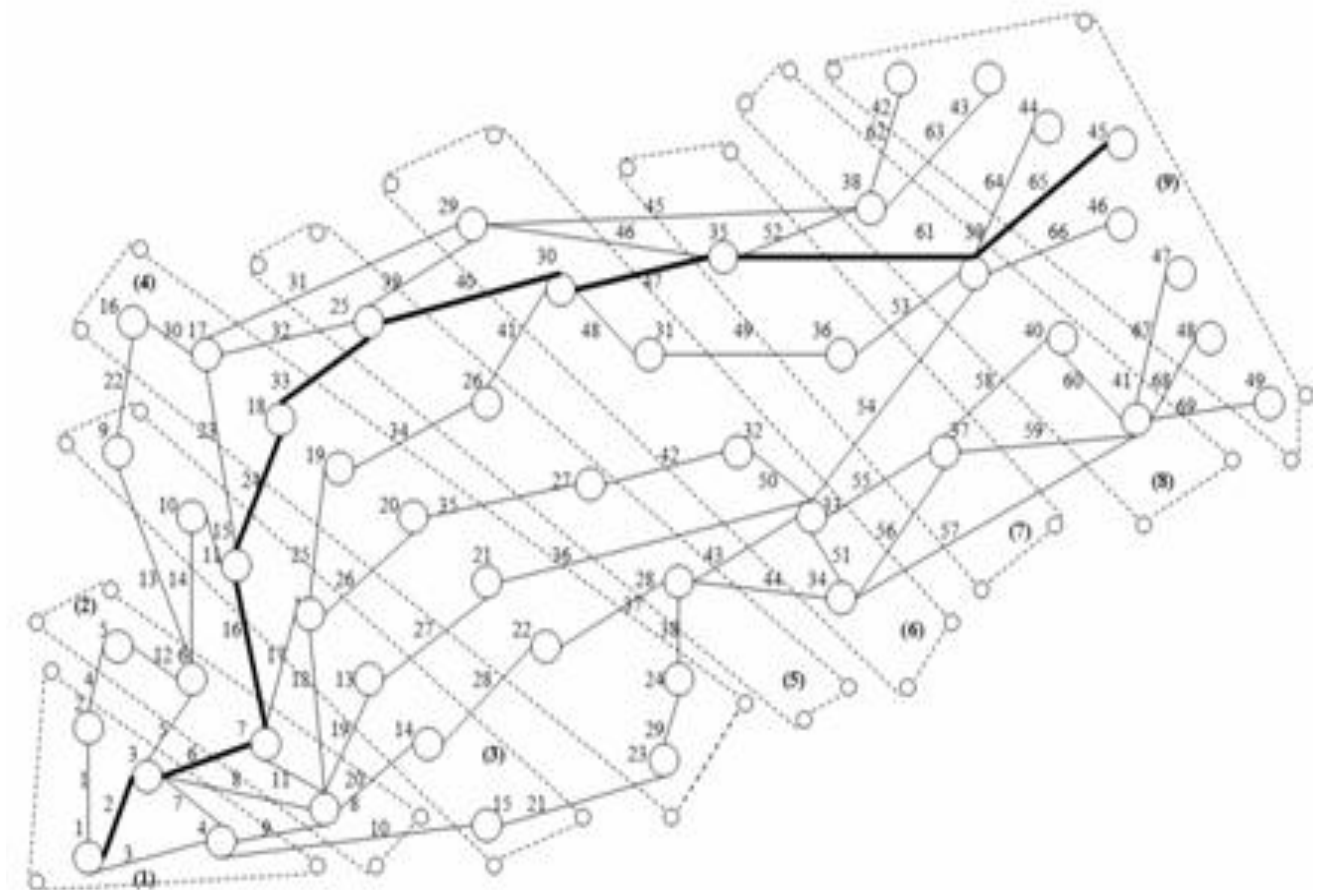


Рис. 3. Граф оптимального шляху забезпечення ефективності управління персоналом підприємств (на прикладі фармацевтичного підприємства)

У процесі аналізу управління персоналом фармацевтичних підприємств визначено та обґрунтовано комплекс показників, які певною мірою характеризують стан діяльності

персоналу підприємств. Використання сукупностей показників із застосуванням таких економіко-математичних методів, як кореляційний аналіз змінних, регресійний аналіз змінних та метод множинної регресії, дозволило на основі індикаторів розрахувати індикатор ефективності управління персоналом.

У результаті проведеного дослідження здійснено моделювання впливу показників діяльності персоналу на забезпечення рівня ефективності фармацевтичних підприємств, які дозволяють побудувати граф оптимального шляху забезпечення ефективності діяльності персоналу. Граф будується на основі функцій управління персоналом, а реалізація всіх зазначених пропозицій можлива тільки за допомогою механізму забезпечення ефективності управління персоналом (табл. 2).

Таблиця 2

Аналіз графу оптимального шляху забезпечення ефективності управління персоналом досліджуваних фармацевтичних підприємств

№ вершини	Індикатор	№ ребра	Виконуючі функції
Функція аналізу та планування персоналу			
1	I_{app}	1	Процес аналізу кадрової політики управління персоналом при існуючій стратегії
2		2	Процес розробки та коригування політики управління персоналом
3		3	Процес відбору стратегії управління персоналом
Функція набору персоналу			
4	I_{np}	4	Процес відбору стратегії управління персоналом
5		23, 24	Маркетингові дослідження. Визначення матеріально-технічних досліджень
6		7	Визначення цільових потреб у персоналі за фактом робочих місць
7		6	Комплексний підхід у визначенні потреб у персоналі
Функція відбору персоналу			
8	I_{vpp}	25	Відбір персоналу для підвищення кваліфікації
9		26, 27	Контроль за персоналом. Визначення адаптації персоналу на робочих місцях
10		9, 27	Відбір із зовнішніх джерел та розстановка за робочими місцями. Визначення адаптації персоналу на робочих місцях
11		8, 28	Відбір персоналу із внутрішніх джерел та розстановка за робочими місцями
12		29	Пошук персоналу
13		30	Пошук персоналу та заохочення до праці саме в даній компанії
14		31	Висвітлення персональних особливостей працівника
Функція оцінювання та атестації кадрів			
15	I_{aok}	32, 33	Надання звіту про результати спостереження та характеристики працівника
16		11	Оцінювання персоналу
17		12	Атестація персоналу
18		34	Надання звіту про гру. Оцінки гравців і їх ролей
19		35	Надання таблиці оцінок праці
20		36	Оцінка потенційних здібностей працівників і їх можливостей до професійного зростання

21		37	Розробка рішень щодо покращення трудових показників
22		44	Переміщення працівників з однієї посади на іншу
23		38, 44	Організація підбору, розміщення та виховання персоналу. Формування кадрового резерву
Функція організації трудових відносин			
24	<i>I_{ov}</i>	13, 69	Зниження конфліктності та забезпечення соціально-психологічного клімату. Представлення інтересів персоналу
25		40	Надання правового захисту працівникам
26		41	Підготовка робочого місця до роботи
27		43, 45	Розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів.
Функція мотивації персоналу			
28	<i>I_{mp}</i>	15, 39	Вплив нематеріальних чинників мотивації персоналу. Вироблення мотивації працівників
29		14, 17, 46	Вплив матеріальних чинників мотивації персоналу. Створення сприятливих умов праці та моніторинг безпеки діяльності й інших напрямів удосконалення організації праці
30		17	Створення умов праці та моніторинг безпеки діяльності
31		47, 51	Розроблення тарифів на роботи. Виконання роботи щодо системи оплати праці робітників
32		49, 51, 42	Виконання роботи щодо системи оплати праці робітників. Правильність нарахування відповідних категорій виплат. Зміцнення фінансової дисципліни
33		50, 52	Оплата путівок працівникам. Надання службового автотранспорту
Функція створення умов праці для персоналу			
34	<i>I_{sup}</i>	16, 54	Управління поточною безпекою персоналу. Організація курсів з охорони праці
35		55	Дотримання вимог психофізіології та ергономіки праці
36		58, 59	Організація медичного обслуговування персоналу. Воєнізована охорона організації та окремих посадових осіб
Функція інформаційного забезпечення та обліку персоналу			
37	<i>I_{iz}</i>	19, 53	Загальний облік персоналу та моніторинг робочого місця
38		18, 56, 57	Поточний облік персоналу та робочого місця. Ведення обліку й статистики персоналу
39		60, 63	Інформаційне забезпечення функціонування підприємства. Надання консультативної та методичної допомоги в межах відділу
40		61, 62	Організація роботи органів масової інформації підприємства
Функція розвитку й навчання персоналу			
41	<i>I_{mp}</i>	64	Введення на посаду та адаптація нових працівників
42		65	Оцінка кандидатів на вакантну посаду
43		22	Розвиток та поточне навчання персоналу
44		21	Цільове навчання та забезпечення цільового розвитку персоналу
45		20	Загальний розвиток персоналу
46		66	Забезпечення перепідготовки та підвищення кваліфікації
47		67	Періодична оцінка кадрів
48		68	Розробка та укладання угод із навчальними закладами щодо підготовки необхідних спеціалістів

Як висновок, необхідно зазначити, що використання побудованого графу дозволить виявити низку взаємопов'язаних бізнес-процесів, які мають найнижчу забезпеченість ефективністю управління персоналом. Дефрагментація цих процесів дає підстави для розробки заходів щодо підвищення рівня продуктивності праці персоналу. Це, у свою чергу, дозволило визначити пріоритети щодо вибору напрямів оптимізації функціонування механізму забезпечення ефективності управління персоналом, які варто застосовувати з метою підвищення конкурентоспроможності фармацевтичних підприємств на основі імплементації компонент забезпечення ефективності управління персоналом.

Література

1. Гавриш О.А. Інформаційні технології в антикризовому управлінні підприємством / О.А. Гавриш, Т.В. Трихліб // Сучасні проблеми економіки та підприємництва — 2011. — №6 — С. 59 - 63. [Електронний ресурс]. — Режим доступу до журн. : http://keip.kpi.ua/kaf_doc/Sb_6_2011.pdf.

Резюме. В целях совершенствования механизма обеспечения эффективности деятельности персонала фармацевтических предприятий предложено использовать теорию графов для нахождения критического пути, который является оптимальным для решения проблем по обеспечению эффективности деятельности персонала предприятий. Граф обеспечения оптимального пути эффективности деятельности персонала рассчитан на основе показателей деятельности предприятий, а собственно оптимальный путь основывается на характеристиках управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, механизм обеспечения эффективности управления персоналом, функционально-структурный подход, фармацевтическое предприятие.

Resume. To improve the mechanism to ensure the efficiency of the staff of pharmaceutical companies offered to use graph theory to find the critical path that is best for solving problems with ensuring the efficiency of personnel. Count the best way to ensure the efficiency of the staff are based on performance indicators and the actual optimal way based on characteristics of personnel management.

Key words: personnel management mechanism to ensure the effectiveness of personnel management, functional and structural approach, pharmaceutical company.