

ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ ДІЙ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА З ВИКОРИСТАННЯМ СОЦІАЛЬНОГО ПІДХОДУ

Сумець О.М.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

sumets.alehandar@gmail.com

Топ-менеджмент вітчизняних фармацевтичних підприємств упродовж тривалого часу опікується проблемою побудови ефективної системи менеджменту під якою розуміють систему управління різного роду ресурсами (людськими, фінансовими, технічними, інформаційними й ін.) з метою вирішення бізнес-завдань, що стоять перед організацією. В системі менеджменту організації розрізняють суб'єкт – управляючу підсистему (апарат управління), і об'єкт – підсистему, що управляється (персонал організації). Отже, результативність функціонування організації залежить від ефективності управляючих дій, які продукуються управляючою підсистемою. З огляду на це актуалізується проблема визначення ефективності управляючих дій, що приймаються і реалізуються апаратом управління підприємством.

У процесі аналізу ефективності керуючих дій управляючої підсистеми підприємства чи його окремого підрозділу можна використовувати різні підходи. На практиці здебільшого використовуються економічні, що спрямовані на отримання певного економічного результату. Проте за останній час європейські та американські компанії почали застосовувати інший підхід. Він отримав назву «соціальний» і заснований на задоволеності безпосередніх виконавців системою управління. Даний підхід фахівці консультативної фірми Informles Consulting [2] вдало реалізували через функціональну залежність підсумкової оцінки спрямованості змін в організації від ряду показників задоволеності персоналу станом справ в ній (1):

$$I = f(PH, PE, PY, Cp, Cn), \quad (1)$$

де I – підсумкова оцінка спрямованості змін в організації (може знаходитися в діапазоні від нуля до 1,0 і вище, але практично рідко перевищує 2,0);

PH – рівень незадоволеності співробітниками існуючим станом справ в організації (вимірюється оцінкою частки співробітників, що мають бажання що-небудь змінювати в організації – діапазон оцінок встановлюється від нуля до 1,0);

PE – рівень єдності уявлень у співробітників організації про її майбутній стан (вимірюється оцінкою частки співпадаючих думок співробітників про майбутнє організації – діапазон оцінок встановлюється від нуля до 1,0);

PY – рівень єдності в уявленнях співробітників про дії, які приведуть до майбутнього стану (вимірюється оцінкою частки співпадаючих думок про плановані дії, взаємини, очікувані результати – діапазон оцінок встановлюється від нуля до 1,0);

Cp – рівень опору змінам з боку керівників організації (вимірюється оцінкою частки керівників організації для яких зміни можуть привести до небажаного збільшення навантаження і зниження статусу – діапазон оцінок встановлюється від нуля до 1,0);

Cn – рівень опору змінам з боку підлеглих (вимірюється оцінкою частки співробітників організації для яких зміни можуть привести до небажаного збільшення навантаження – діапазон оцінок встановлюється від нуля до 1,0).

Формульне вираження залежності (1), за яким можна виконати розрахунки, має вигляд:

$$I = \frac{PH \cdot PE \cdot PY}{C_p \cdot C_n}, \quad (2)$$

Відповідно до даної формули (2) зміни в організації є ефективними, якщо рівень опору до змін з боку співробітників і керівників організації є меншим, ніж опір таких компонентів, як рівень уявлення у співробітників про майбутнє організації, рівень чіткості в діях по досягненню майбутнього і рівень незадоволеності існуючим станом справ в організації.

Відповідно до розрахунків за наведеною формулою можна робити такі висновки: 1) якщо показник $I > 1,0$, то зміни завдяки реалізації певних управлінських дій на підприємстві йдуть успішно і цілеспрямовано; якщо ж $I < 1,0$ – то такі управлінські дії призводять до дестабілізації стану організації та зниження її ефективності.

Фахівці консультаційної фірми Informles Consulting вказують, що прямі управляючі дії на організацію з боку вищого її керівництва чи конкретного управлінського підрозділу призводять до позитивних змін, якщо [2]:

- значну частину (не менше 60 %) працівників не влаштовує їхнє становище в організації і вони бажають посадового, професійного і матеріального зростання;

- керівництво організації чітко визначає стратегічні й тактичні орієнтири (пріоритети) її розвитку, доводить їх до співробітників без спотворень і співробітники нормально приймають ці цілі, бо вони не суперечать особистим цілям кожного із них. Тобто, не менше 70 % особового складу співробітників організації мають єдине уявлення про стратегічні й тактичні цілі;

- співробітники організації розуміють, яка послідовність дій призведе до повного досягнення цілей організації і не мають принципових розбіжностей про свою участь у виконанні цих дій. Хоча б 70 % співробітників однозначно розуміють свої завдання і зміст роботи по їх досягненню;

– опір керівників до змін не блокує суть управлінських дій. Число керівників, які не бачать своєї особистої зацікавленості в результатах змін, не перевищує 50 %;

– опір співробітників до змін не призводить до формального виродження управлінських дій. Число співробітників формально відносяться до своїх обов'язків і кількість задоволених поточним станом справ не перевищує 50 %.

Керуючись вищеописаною методикою, для підприємства ТОВ «Фармацевтична компанія «Здоров'я»» було у першому наближенні встановлено значення складників формули (1) з метою визначення ефективності управлінських дій: $PH=0,75$, $PC=0,80$, $PV=0,70$, $Cp=0,70$, $Cn=0,50$.

Підставивши прийняті значення в формулу (2), було обчислено підсумкову оцінку спрямованості змін на підприємстві завдяки реалізації управлінських дій підсистемою управління. Вона склала:

$$I = \frac{0,75 \cdot 0,80 \cdot 0,70}{0,70 \cdot 0,50} = 1,2.$$

Отриманий результат надає можливість дійти до такого висновку: оскільки показник $I > 1,0$, то на цей момент часу система менеджменту на підприємстві є прийнятною і у найближчий час не потребуватиме кардинальних змін. Безумовно такий висновок не може вважатися кінцевим. Підтвердження цього потребує використання для оцінки ще і економічного підходу з виконанням альтернативних розрахунків, а можливо і ще й інших, що стосуються ефективності виконання операцій в операційних системах підприємств [3]. Саме це і вимагає подальших досліджень щодо створення комплексного підходу до оцінки управлінських дій, котрі розробляються і реалізуються системою менеджменту підприємств.

Література

1. Система менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.executive.ru/wiki/index.php/%D0%A1%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0_%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0.
2. Пример отчета по оценке организационной структуры [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr/ep/2010_1/files/EC110_43.pdf.
3. Сумець О.М. Операційний менеджмент. Ч.1. Теоретична платформа операційного менеджменту: підручник. Харків: КП «Міська друкарня», 2013. 348 с.