

відділеннями, заступники головного лікаря з різних напрямків, посаду головного лікаря), забезпечується постійна можливість кар'єрного росту, за рахунок кар'єрного просування, яке, в свою чергу, має високий мотивуючий ефект.

Підсумовуючи вищенаведене слід зазначити, що на сьогоднішній день, більшість українських медичних установ приділяють недостатньо уваги своїм співробітникам, не намагаються утримати їх, сприяти їх розвитку, керуючись принципом, що незамінних фахівців немає. І навіть більше того, вітчизняні організації часом використовують страх, як засіб мотивації співробітників, тобто лякають зниженням зарплати, штрафами, звільненням. Необхідно відходити від такої деструктивної практики щодо медичного персоналу всіх ланок і забезпечити комфортні умови роботи, що, безумовно, дозволить підвищити якість медичних послуг в нашій країні.

### **Оцінка ефективного використання трудових ресурсів фармацевтичного підприємства**

*Горбань В. В., здобувач вищої освіти*

*Національний фармацевтичний університет*

*Науковий керівник: Демченко Н. В., к.е.н., доц. каф. ОЕФ НФаУ  
demchenata@ukr.net*

Актуальність питання полягає в необхідності обґрунтування напрямку ефективності використання трудових ресурсів на фармацевтичному підприємстві, завдяки вивченню питань ефективного управління персоналом, оскільки вони є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом, а також впливають на його конкурентоспроможність та визначають напрямки подальшого розвитку.

Мета роботи полягає в дослідженні теоретичних та методологічних основ трудових ресурсів, як економічної категорії.

Ступінь використання трудових ресурсів істотно впливають на результати виробничо-господарську діяльність підприємства. Завдяки аналізу використання трудових ресурсів можна виявити резерви підвищення ефективності виробництва за рахунок підвищення продуктивності праці, найбільш оптимального використання чисельності робітників та їх робочого часу. Поняття ефективності торкається не тільки економічних, але й суспільних процесів. Більше того, приріст економічної ефективності є раціональним тільки тоді, коли воно допомагає покращанню не лише економічних, а й соціальних наслідків. Відповідно, ефективність праці рахує такі соціально-психологічні аспекти, як: корисність наслідку праці; цінність трудових затрат для підприємства і суспільства; духовне задоволення від процесу трудової роботи.

Для оцінки та аналізу ефективності праці доцільно використовувати комплексну систему показників ефективності праці, що буде містити значну кількість показників, наведених вище. Ефективність праці залежить насамперед від трудових ресурсів, що є в розпорядженні підприємства. В офіційних

джерелах пропонують використовувати наступний алгоритм аналізу стану та ефективності праці:

- аналіз чисельності, складу та руху робочої сили;
- аналіз використання фонду робочого часу;
- аналіз продуктивності праці;
- визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів

Для більш повної оцінки ефективності праці, зазначену методику доцільно доповнити наступними аспектами:

- заробітна плата, аналіз якої необхідний у поєднанні з продуктивністю та чисельністю робітників;
- мотивація праці та система матеріальної відповідальності;
- аналіз інших показників, що відображають ефективність праці;
- рентабельність праці та її інтенсивність.

На організацію ефективного використання трудових ресурсів впливають багато показників. Для того, щоб більш точно та детально оцінити їх вплив, і зрозуміти з якими факторами треба працювати, для того щоб покращити ефективність використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак», потрібно провести кореляційно-регресійний аналіз. Це дасть нам змогу проаналізувати статистичні дані та виявити математичну залежність між ними. Припустимо, що зв'язок між результативною і факторними ознаками описується лінійним рівнянням регресії:

$$y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4,$$

де  $y$  – чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (тис. грн.),

$x_1$  – середня чисельність працівників (чол.),

$x_2$  – фонд оплати праці (тис. грн.),

$x_3$  – фонд робочого часу (тис. год.),

$x_4$  – коефіцієнт плинності кадрів (%),

$a_0$  – вільний член рівняння регресії,

$a_1$  – коефіцієнти рівняння регресії, які характеризують кількісний вплив на результуючий показник зміни величини відповідного факторного показника на одиницю його виміру.

З метою виявлення основних факторів, що впливають на чистий прибуток діяльності фармацевтичного підприємства, потрібно провести кореляційний аналіз окремих фінансових показників діяльності підприємства. Для його проведення використано MS Excel (надбудова «Аналіз даних/Кореляція»), результати представлено у табл.

### Результати кореляційного аналізу прибутковості підприємства

Показник	Чистий дохід	Середня чисельність працівників	Фонд оплати праці	Фонд робочого часу	Коефіцієнт плинності кадрів
Чистий дохід	1				
Середня чисельність працівників	0,987194	1			
Фонд оплати праці	0,954521	0,945265	1		
Фонд робочого часу	0,965893	0,994623	0,934058	1	
Коефіцієнт плинності кадрів	-0,05363	0,097457	-0,11836	0,183223	1

За результатами кореляційного аналізу можна зробити висновок, що між чистим доходом та коефіцієнтом плинності кадрів зв'язку майже немає. А з усіма іншими показниками він у чистого доходу дуже тісний. Тому для підвищення ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак» потрібно підвищувати кількість працівників та покращувати умови праці.

### Теоретичні аспекти управління поведінкою персоналу підприємства

*Грешко Ю. І., асистент кафедри фармації  
Буковинського державного медичного університету  
greshkojulia@ukr.net*

Динамічні та непередбачувані зміни в суспільних і соціально-економічних процесах зумовлюють потребу в пошуку оптимальних технологій менеджменту для вчасної й ефективної реакції на зовнішні подразники. Сьогодні вже недостатньо керуватися лише економічними критеріями, оскільки за умов швидкого обміну інформацією у суспільстві результативність діяльності підприємств насамперед залежить від інтелектуального потенціалу персоналу і соціокультурних чинників впливу на його поведінку.

Важливість персоналу на підприємстві пояснюється тим, що підвищення якості управління людськими ресурсами здатне забезпечити відчутне збільшення рентабельності, а отже й добробуту підприємства. Однак, у реальній практиці вітчизняні менеджери здебільшого не використовують сучасних механізмів і методик, які б ефективно коригували поведінку персоналу.

Сьогодні управління поведінкою персоналу як новий науковий напрям і сфера діяльності сучасного менеджменту розвивається у контексті соціокультурологічної парадигми управління. Культурологічний погляд на підприємство дає змогу зрозуміти сутність поведінки людини та її роль не як механічної складової управління, а як особливої цінності, котра завдяки своїм унікальним особливостям здатна примножувати успіхи організації. Як стверджують науковці, найбільш вдалою та коректною характеристикою моделі пізнання поведінки людини в організації, базованої на соціокультурному підході,