

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КЕРУВАННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

© О.В. Посилкіна, А.В. Кубасова

Національний фармацевтичний університет, Харків

Резюме: забезпечення ефективного управління продуктивністю праці фармацевтичного підприємства – ряд вимог, а саме: інтегрованість з єдиною системою управління підприємством; комплексний підхід до розробки управлінських рішень; гнучке реагування управління на зміни в зовнішньому середовищі; орієнтація на високу ефективність використання ресурсів, що задіяні у виробничому процесі і збалансовані зі зростанням продуктивності праці.

Ключові слова: продуктивність праці, система керування.

Вступ. У сучасних умовах господарювання українських фармацевтичних підприємств виникає гостра потреба осмислення нових методологічних підходів до керування продуктивністю праці й виявленню резервів її росту.

Продуктивність праці – всеосяжна економічна категорія, що охоплює більшість сторін господарсько-фінансової діяльності фармацевтичних підприємств (рис. 1).

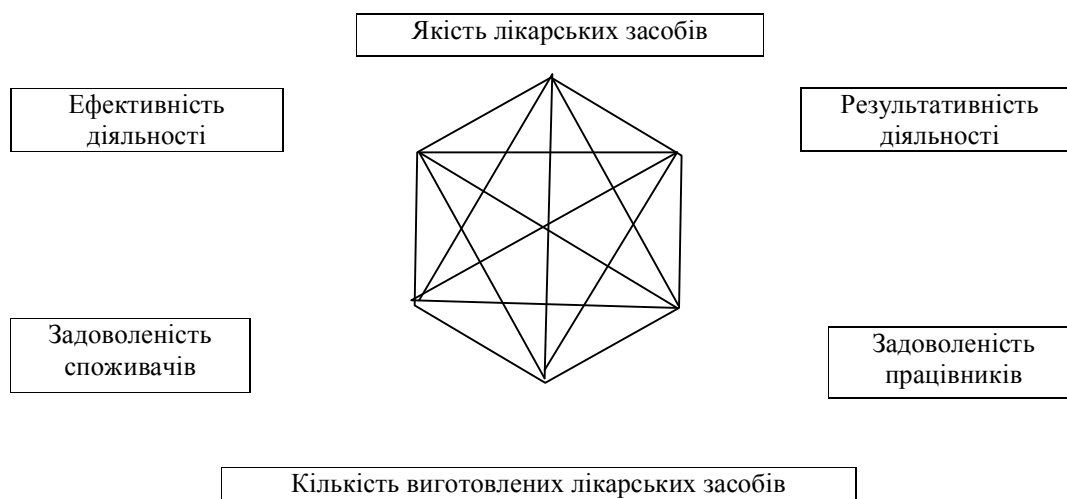


Рис. 1. Продуктивність праці як узагальнююча категорія підсумкової діяльності фармацевтичного підприємства.

Рівень продуктивності праці сьогодні у вітчизняній промисловості досить низький і становить приблизно 10 % від рівня аналогічного показника в США.

Методи дослідження. Через недостатній рівень економічного розвитку фармацевтичні підприємства сьогодні не виділяють достатніх коштів для відновлення виробничого потенціалу й професійної підготовки й перепідготовки кадрів, що, у свою чергу, гальмує ріст продуктивності праці на підприємствах, а низькі темпи росту продуктивності праці є найважливішою причиною недостатньо високих темпів розвитку фармацевтичних підприємств, які не можуть ви-

діляти необхідні інвестиції в систему розвитку персоналу й виробничого потенціалу для кардинальної зміни існуючого положення.

Фінансові труднощі багатьох вітчизняних фармовиробників не завжди дозволяють приділити достатньої уваги питанням підвищення професійної кваліфікації своїх працівників. Програми навчання працівників на багатьох фармацевтичних підприємствах орієнтовані в основному на одержання первинної кваліфікації; практично відсутні програми, пов'язані з підготовкою працівників вищої кваліфікації. Недостатня увага приділяється мотивації працівників щодо підвищення професійного рівня; практично відсутні

фахівці-організатори внутрішньофірмового навчання, що мають спеціальну підготовку.

У цей час рівень витрат фармацевтичних підприємств на організацію внутрішньофірмового навчання кадрів становить у середньому 0,7-0,5 % від розміру виплаченої заробітної плати. Разом з тим практика показує, що мінімальні витрати, необхідні для простого відтворення професійного потенціалу підприємства, повинні становити не менше 2 % від суми заробітної плати.

Суть проблеми для фармацевтичної галузі України полягає в тому, що нарощування кадрового потенціалу перебуває в тісному зв'язку з прискоренням технічного прогресу й можливістю наступного переходу галузі на траєкторію

інноваційного розвитку, що є єдиною альтернативою для збереження її конкурентоздатності в умовах насиченого й висококонкурентного фармацевтичного ринку. У цьому випадку виникає кумулятивний процес безперервного нарощування кадрового потенціалу ФП і підвищення продуктивності праці (рис. 2).

Крім того, актуальність проблеми керування продуктивністю праці на фармацевтичних підприємствах обумовлена тим, що на багатьох підприємствах має місце випереджальний ріст середньої заробітної плати порівняно з ростом продуктивності праці (табл. 2) нормальне співвідношення для фармацевтичної промисловості перебуває на рівні 0,7.

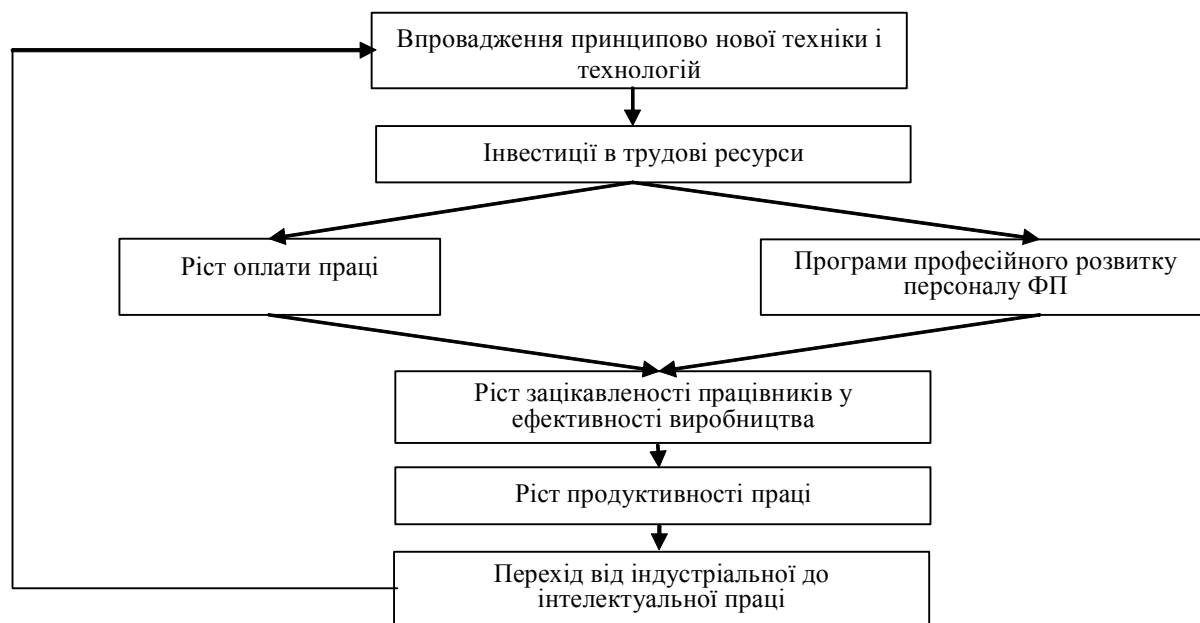


Рис. 2. Схема взаємозв'язку продуктивності й інтелектуалізації праці.

Таблиця 2. Співвідношення темпів росту продуктивності праці й заробітної плати

Завод	Співвідношення темпів росту продуктивності праці й заробітної плати			
	2002	2003	2004	2005
ЗОТ «Біолек»	1,06	1,03	1,23	0,84
ЗАТ «Лекхім-Харків»	0,64	0,54	0,75	0,78
ВАТ ХФЗ «Червона зірка»	0,86	1,46	0,55	0,78
ДП «ОЗ ГНЦІЗ»	1	1,06	0,82	0,82
ТОВ ФК «Здоров'я»	0,96	1,07	0,91	0,63

Результати й обговорення. Сьогодні на підприємствах фармацевтичної галузі назріла необхідність створення організаційно-економічного механізму керування продуктивністю праці, що повинен бути направлений на скорочення витрат живої праці на одиницю продукції, що дозволить фармвиробникам нарощувати обсяги товарообігу без збільшення чисельності працівників. Даний механізм у своїй основі повинен містити

систему організаційних заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці, методи й моделі оцінки впливу різних факторів на її зміну.

Під системою організаційних заходів підвищення продуктивності праці ми розуміємо процес керування трудовою діяльністю, що забезпечує внутрішню впорядкованість і спрямованість взаємодії факторів і резервів підвищення продуктивності праці для досягнен-

ня цілей фармацевтичних підприємств. Ця система повинна базуватися на обліку ряду основних факторів, що впливають на продуктивність праці на фармацевтичних підприємствах і визначальних напрямків керування трудовою діяльністю. До них належать: 1) вибір фармацевтичними підприємствами стратегії, що повинна ґрунтуватися на стадіях життєвого циклу підприємства, оцінки стану його зовнішнього середовища й конкурентних переваг; 2) обґрунтування маркетингової політики підприємства, що дозволить використати більший арсенал інструментів і методів формування попиту на продукцію фармацевтичних підприємств, з метою збільшення обсягу її реалізації; 3) реструктуризація виробництва. Цей фактор дозволяє реалізувати ефективну маркетингову політику й спричиняє формування асортиментної структури товарообігу, що прямо пов'язане зі зміною продуктивності праці; 4) забезпечення фармацевтичних підприємств матеріальними ресурсами, оскільки нормальний їхній розвиток може здійснюватися тільки при постійному збільшенні товарного потоку, що забезпечується регулярними поставками необхідної сировини й матеріалів для виробництва лікарських засобів; 5) укомплектованість трудовими ресурсами, необхідної кваліфікаційної й професійної підготовки; 6) організація й нормування праці – один з важливих комплексних трудових факторів. Цей фактор забезпечує ефективну організацію виробничого процесу, розподіл і кооперацію праці, оптимальні режими роботи обладнання, впровадження сучасних прийомів і методів праці, систем обслуговування робочих місць, режимів праці й відпочинку й т.д.

Нормування в сфері керування трудовими ресурсами фармацевтичних підприємств варто розглядати як цілісний комплекс, що включає, крім розрахунку й впровадження трудових норм і нормативів, такі роботи, як: вивчення організації праці на робочих місцях і підготовку рекомендацій із впровадження раціональних форм організації праці, спеціалізації робочих місць, їхньому плануванню, оснащенню й устаткуванню; вивчення психофізіологічних аспектів трудової діяльності працівників фармацевтичних підприємств із метою створення оптимальних умов праці й підвищення його ефективності, визначення найбільш раціональних режимів праці й відпочинку і організації робочих місць,

що є необхідною умовою впровадження систем керування якістю на фармацевтичних підприємствах; планування й здійснення організаційно-технічних заходів щодо поліпшення умов праці, вдосконалюванню обслуговування робочих місць; забезпечення більш раціонального планування й використання наявних виробничих площ і службових приміщень; контроль дотримання технологічної дисципліни на робочих місцях і т.д.

Трудовими процесами на фармацевтичному підприємстві повинні бути визначені: напрямок розвитку підприємства, його мети, завдання, функції й інші особливості; технологічні процеси, склад й опис операцій, схема планування робочих місць; технологічний, функціональний і кваліфікаційний розподіл праці; форми його організації, чисельність і склад виконавців; розподіл робочого дня й графік синхронізації дій виконавців у часі й просторі; методи й моделі планування трудових показників; вимоги до виконавців на кожному рівні діяльності підприємства; система обліку, оцінки й оплати праці.

Висновки. З огляду на викладене вище, процес створення організаційно-економічного механізму керування продуктивністю праці на фармацевтичних підприємствах повинен базуватися на таких принципах: 1) програмно-цільовий принцип, тобто керування продуктивністю праці повинно впливати з досягнень загальної мети підприємства й розробленої на її основі програми реалізації; 2) комплексність – цей принцип передбачає узгодженість керування продуктивністю праці з іншими показниками діяльності підприємства, головне з основним результативним показником діяльності підприємства – прибутком; 3) науковість, тобто постійне вдосконалення методології аналізу й планування продуктивності праці, облік впливу негативних явищ у внутрішньому і зовнішньому середовищі діяльності підприємства; 4) принцип безперервності – передбачає об'єднання рішень поточних і перспективних завдань керування продуктивністю праці в єдиний управлінський процес й їхню узгодженість.

Таким чином, керування підвищенням продуктивності праці на фармацевтичних підприємствах – це система, що повинна включати стратегічне й оперативне планування й постійний контроль за ефективним впровадженням заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці.

Література

1. Базилевич Л.А., Соколов Д.В., Франева Л.К. Модели и методы эффективного управления предприятием в условиях рынка. – Л.: ЛЭФИ, 1991.
2. Вільховик О.Ю. Стратегічні орієнтири зростання продуктивності праці в контексті інтеграції України до ЄС // Вісн. Хмельницького нац. ун-ту. екон. науки. – 2005. – № 3. – С. 203-205.
3. Герасимова І.Ю. Удосконалювання показників виміру продуктивності праці // Економічний вісник НГУ. – 2003. – № 2. – С. 44.
4. Єременко В.О. Підвищення продуктивності: теорія, світовий досвід, шлях України. – Видавництво центру міністерства продуктивності праці та соціальної політики України. – Краматорськ: ВЦМПСПУ, 2005. – 597 с.
5. Нормування як необхідна ланка стимулювання продуктивності праці // Наук. вісник ВДУ. – 1998. – № 12. – С. 55-63.
6. Уманский А.М. Основы экономики труда и управления трудовыми ресурсами. – Луганск: ИПО Дон ГАСА, 2000.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**О.В. Посылкина, А.В. Кубасова***Национальный фармацевтический университет, Харьков*

Резюме: обеспечение эффективного управления производительностью труда фармацевтического предприятия – ряд требований, а именно: интегрированность с единой системой управления предприятием; комплексный подход к разработке управленческих решений; гибкое реагирование управления на изменение во внешней среде; ориентация на высокую эффективность использования ресурсов, которые задействованы в производственном процессе и сбалансированы с ростом производительности труда.

Ключевые слова: производительность труда, система управления, фармацевтическое предприятие.

FORMATION OF THE CONTROL SYSTEM BY LABOR PRODUCTIVITY OF THE PERSONNEL AT THE PHARMACEUTICAL ENTERPRISES**O.V. Posylkina, A.V. Kubasova***National Pharmaceutical University, Kharkiv*

Resume: providing of effective management by labor productivity of pharmaceutical enterprise is the row of requirements, namely: integrating with the control system by an enterprise; complex approach to of administrative decisions; flexible reacting of management on the change in an external environment; orientation on high efficiency of the use of resources which are involved in a production process and balanced with growth of labor productivity.

Key words: labor productivity, control system, pharmaceutical enterprise.