

ПОБУДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ФАРМАЦЕВТИЧНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Козирева О.В., канд.екон.наук, доцент
НФаУ, Україна

У статті проведені дослідження загальних основ побудови процесу управління персоналом і світового досвіду в цій області; розроблені рекомендації щодо удосконалення процесу управління персоналом на фармацевтичних підприємствах.

Ключові слова: управління персоналом, реінженірінг, процесна модель, процес управління персоналом фармацевтичного підприємства.

The article studies the general basics of building process HR and international experience in this area, developed recommendations for improving the management staff of pharmaceutical companies

Keywords: HR, reinzhenirinh, process model, the management staff of pharmaceutical companies.

Постановка проблеми в загальному виді, її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Побудова системи управління персоналом сучасних фармацевтичних підприємств на основі бізнес-процесів є найбільш ефективним способом досягнення конкурентних переваг та збільшення результативності використання персоналу в умовах впровадження правил GMP.

Перехід від функціонально-структурної до процесної моделі є найбільш ефективним саме у вигляді реінженірінгу, який представляє собою фундаментальне переосмислення і радикальне перепроєктування організаційної структури управління персоналом для досягнення істотних поліпшень в показниках результативності, якості та оперативності управління персоналом фармацевтичних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій в яких обґрунтовано рішення даної проблеми. З ухваленням МС ІСО 9000:2000 в основу побудови системи менеджменту якості організації офіційно закладений процесний підхід. Сучасні підходи до управління якістю припускають визначення мережі бізнес-процесів компанії і подальшу роботу по їх поліпшенню. На наш погляд, МС ІСО 9000:2000 можна розглядати як стандарт на систему менеджменту організації.

В даний час в Україні поняття процесного підходу вельми розпливчато [1-12]. Така ситуація обумовлена декількома причинами. Перша з них полягає в тому, що існуюча культура менеджменту якості, заснована на процесному підході, тільки починає розвиватися.

Друга причина, як це ні парадоксально, — діяльність консалтингових компаній, які, віддаючи дань моді, рекламують процесний підхід, трактуючи його кожна по-своєму, тим самим вносячи плутанину до розумів управлінців. В основному метою цих компаній є подальший продаж дорогих програмних засобів моделювання бізнес-процесів і автоматизації підприємств.

Третя причина — недостатня підготовка менеджерів верхнього рівня в області систем менеджменту якості і управління процесами.

Постановка завдання. Так що ж таке процесний підхід? Процесний підхід до управління якнайповніше сформульований в МС ІСО 9000:2000: «Будь-яка діяльність або сукупність діяльності, в якій використовуються ресурси для перетворення входів у виходи, може розглядатися як процес». МС ІСО 9000:2000, що визначає вимоги до системи менеджменту якості, можна розглядати як керівництво для побудови ефективної системи менеджменту будь-якої організації.

У загальному вигляді процес управління персоналом в умовах фармацевтичного підприємства може бути представлений у вигляді схеми (рис.).

З погляду технології процес управління персоналом означає більш ефективне використання трудових ресурсів фармацевтичних підприємств, можливість застосування більш довершених технологій управління персоналом.

Сутність організаційної перебудови, впорядкування елементів і зміна самої структурної організації фармацевтичних підприємств полягає у переході від технологічних структурних одиниць до економічних на основі бізнес-процесів.

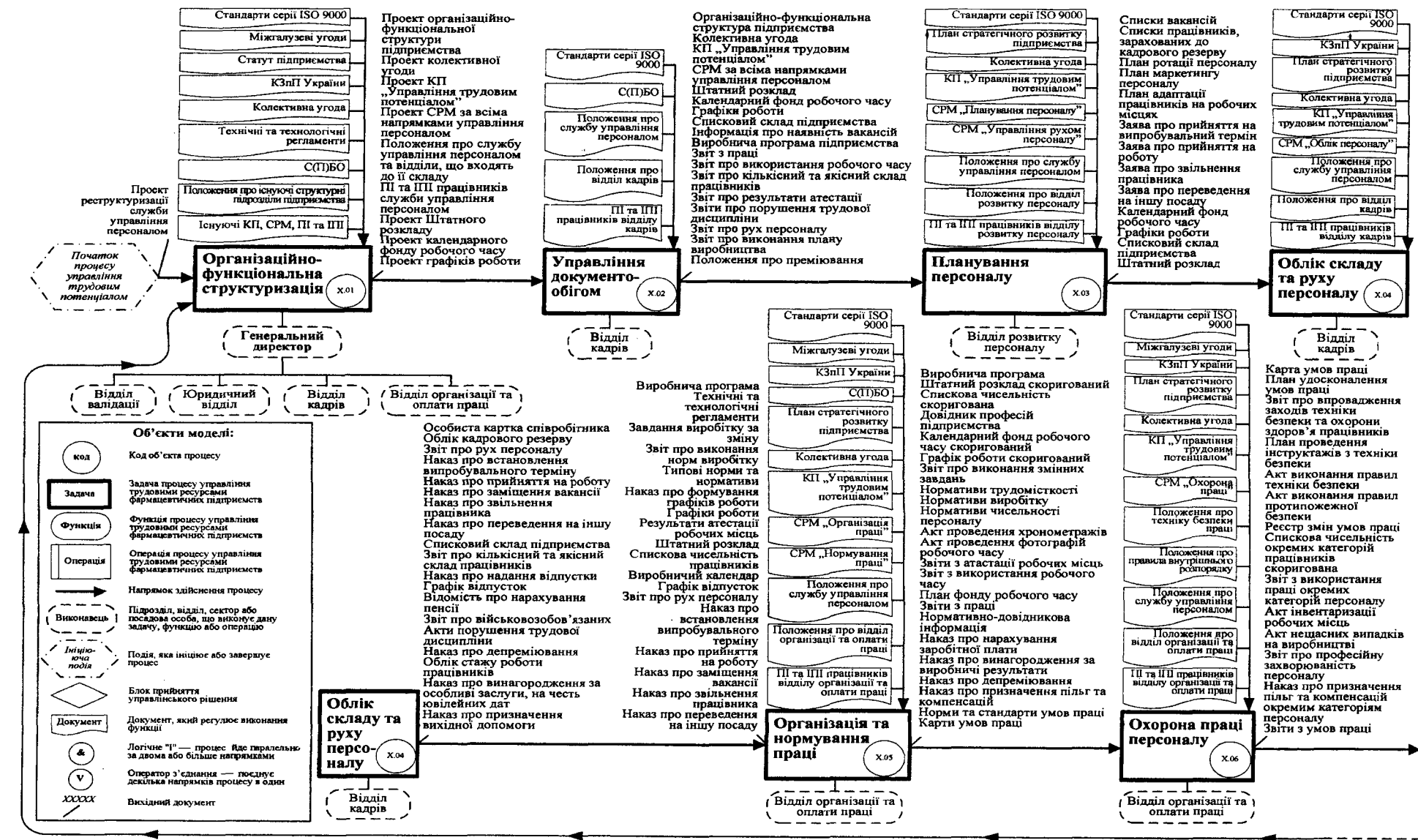
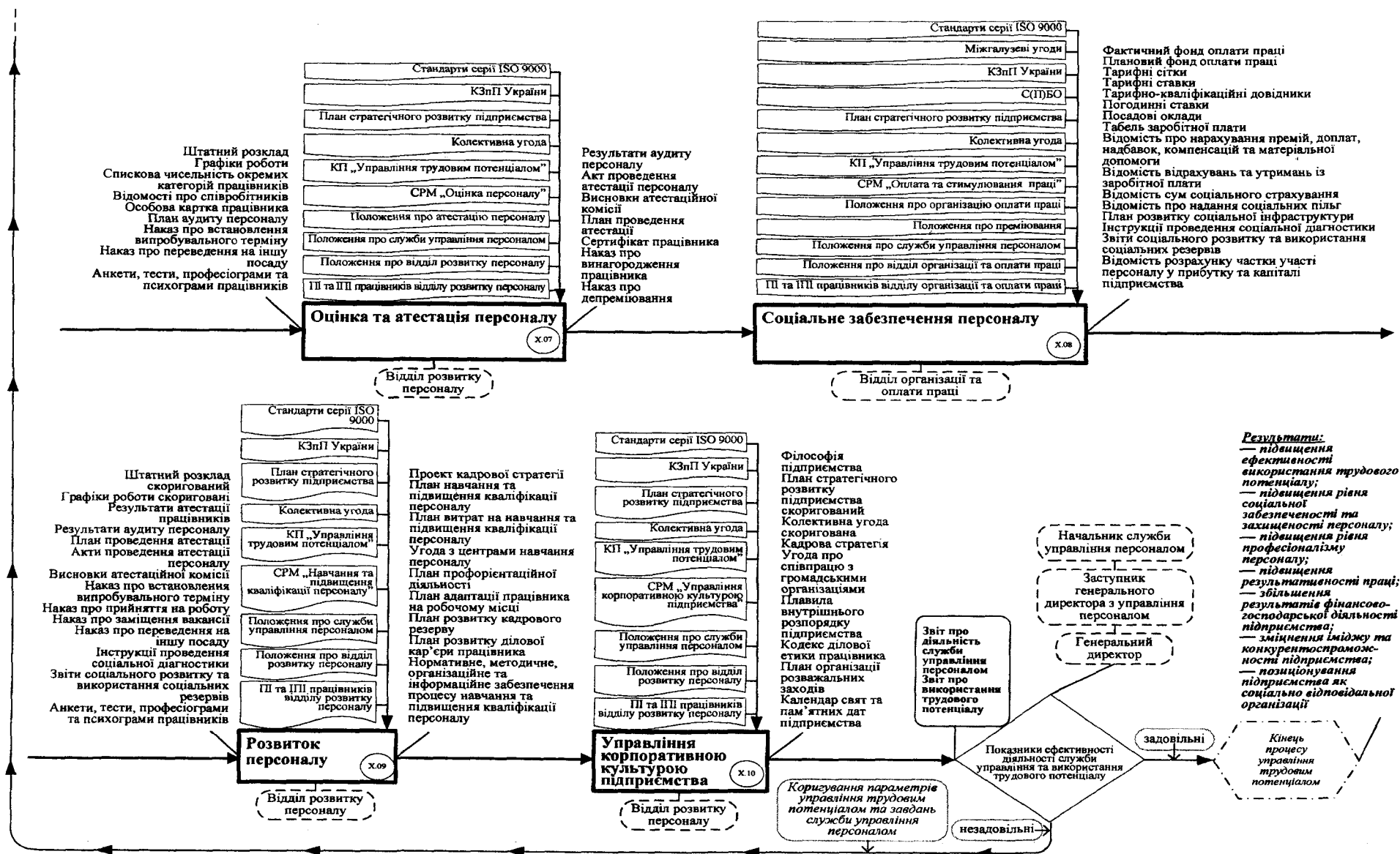


Рис. 1 Схема процесу управління персоналом фармацевтичного підприємства



Продовж. рис. 1 Схема процесу управління персоналом фармацевтичного підприємства

Трансформація організаційної структури 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 внутрішньофірмових структур.

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

В цілому підходи до організації процесу управління персоналом можуть бути зведені до декількох тез:

1) сучасні фармацевтичні підприємства стають не просто гнучкими, вони перетворюються на системи мереж, в "суму контрактів" між постачальниками, фахівцями, споживачами і суспільством в цілому;

2) відносини стають джерелами управління;

3) все більш значущими стають здібності і рівень кваліфікації працівників, зростає роль нематеріальних активів, знижується роль традиційних матеріально-речовинних активів фармацевтичних підприємств. Створюється новий "соціальний капітал", що визначає взаємні зобов'язання працівників, керівників і власників;

4) сучасні фармацевтичні підприємства набувають вигляду сукупності працівників і їх взаємин.

Загальні рекомендації, які можуть бути зроблені на підставі впровадження нових підходів до організації процесу управління персоналом полягають в такому: з одного боку, вертикальні ієрархічні структури повинні поступово замінюватися на горизонтальні, мережеві, з іншого – за цих умов різко зростає роль комунікаційної організації фармацевтичних підприємств.

Впровадження на вітчизняних фармацевтичних підприємствах процесної моделі дозволить стандартизувати процес управління персоналом, закріпити кожну функцію з управління персоналом за конкретним виконавцем, що підвищить ефективність реалізації кадрової політики фармацевтичних підприємств, сприятиме підвищенню ефективності інвестицій в управління персоналом, надасть змогу вчасно реагувати на зміну умов при реалізації стратегії управління персоналом та, в кінцевому підсумку, підвищити ефективність використання персоналу на фармацевтичних підприємствах шляхом підвищення продуктивності праці та регулювання руху персоналу.

Основою процесного підходу до управління є прийняття рішень, що базується на фактах, тому велике значення матиме наявність в організації інформаційної системи, побудованої на основі процесного підходу. Саме вона дозволить отримувати реальні дані для здійснення управління.

Література:

1. Глудкин О.П., Горбунов Н.М., Гуров А.И., Зорин Ю.В. Всеобщее управление качеством. Total quality management (TQM). М.: «Лаборатория базовых знаний», 2001.
2. Джордж С, Ваймерскирх А. Всеобщее управление качеством: стратегии и технологии, применяемые сегодня в самых успешных компаниях. (TQM). СПб.: «Виктория плюс», 2002.
3. Международные стандарты ИСО 10012-1(2), (3): 1993. Требования гарантии качества для измерительного оборудования.
4. Международный стандарт EN ISO 9001:2000 (версия Европейского комитета по стандартизации на английском, немецком и французском языках).
5. МС ИСО 10011-1(2), (3): 1993. Руководство по проведению аудита систем качества.
6. МС ИСО 19011:2002. Руководящие указания по аудиту систем качества и/или менеджмента окружающей среды.
7. МС ИСО 9000:2000, МС ИСО 9001:2000 и МС ИСО 9004:2000 в различных переводах на русский язык.
8. Р 50.1.028-2001 Информационные технологии поддержки жизненного цикла продукции. Методология функционального моделирования.
9. PMBOK-2000 (Project Management Body of Knowledge).
10. DELIVERING RESULTS: EVOLVING BPR FROM ART TO ENGINEERING. Richard J. Mayer, Paula S. de Witte. www.idef.com
11. Delivering results: Evolving BPR from art to engineering. Richard J. Mayer, Paula S. de Witte. www.idef.com

«Поступила в редколлегию» 24. 10. 2012.