

Умурзахова Г.Ж.

О ПЛАНИРОВАНИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ ПЕРСОНАЛЕ

G.Zh. Umurzakhova

ABOUT REQUIREMENTS PLANNING PHARMACEUTICAL STAFF

УДК: 338.2:330.163:34.08

Макалада фармацевт - мамандыгынын косымша кезеудик кажеттиги жоспарлау негизделген.

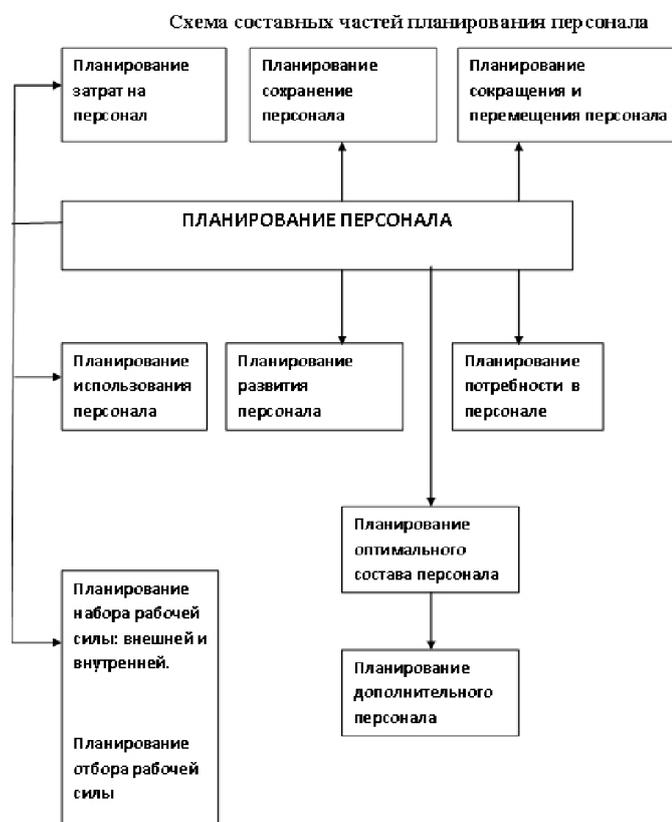
In article necessity planning of additional "seasonal" requirement for experts - pharmacists is proved.

В фармацевтическом секторе планирование персонала является наиболее важной

стратегической задачей. Процесс планирования персонала состоит из множества составных частей, одна из которых - планирование потребности в персонале.

Так, на наш взгляд, схема планирования персонала должна выглядеть следующим образом (см. схема № 1).

Схема № 1



В основе планирования потребности в персонале лежит план рабочих мест. При составлении такого плана целесообразно выяснить по каждому рабочему месту:

- какие знания необходимы работнику;
- какие способности необходимы на этом рабочем месте;
- какой стиль поведения потребуется от работника [1].

Исходной основой определения потребности в персонале является штатное расписание.

В связи с тем, что в аптечных организациях наблюдается сезонная загруженность, связанная со вспышками эпидемических заболеваний (например, грипп - зимой, желудочно-кишечные

заболевания - летом и т.д.) нами рассчитана дополнительная сезонная потребность в специалистах. Определение общей и дополнительной потребности в специалистах рассчитывается следующим образом.

Общая потребность в специалистах - это вся численность персонала, необходимая организации для выполнения запланированного объема работ.

Дополнительная потребность - это количество персонала, необходимое в планируемом периоде дополнительно к имеющейся численности персонала базового года, обусловленное текущими нуждами организации. Дополнительная потребность в персонале характеризуется двумя показателями: количественным и качественным [2].

Количественный показатель - это величина дополнительной потребности в персонале.

Качественный показатель - характеризует ее профессиональную структуру, т.е. структуру по образованию и специальностям.

Общая потребность в специалистах на конец планового года определяется по формуле:

$$\text{Ппл} = \text{Чпл} \times \text{Н}$$

где: **Ппл** - общая потребность в специалистах на конец планового года;

Чпл - общая численность персонала на конец планового года;

Н - коэффициент насыщенности специалистов.

Коэффициент насыщенности специалистами определяется отношением величины общей потребности в специалистах (кол-во должностей, подлежащих замещению специалистами) на конец базового года - (**Пб**) к общей численности работающих в базовом году (**Чб**), в процентах:

$$\text{Н} = \frac{\dot{I}á}{\times á} \times 100\%$$

Дополнительная потребность (**Д**) в специалистах определяется как сумма следующих слагаемых:

$$\text{Д} = \text{Дпр.} + \text{Ду};$$

где **Дпр.** - дополнительная потребность на прирост должностей, подлежащих замещению специалистами в связи с расширением производства;

Ду - дополнительная потребность на возмещение естественной убыли специалистов.

Дпр (дополнительная потребность в специалистах на прирост их должностей) рассчитывается как разность между их общей потребностью на конец планового периода (**Ппл**) и их общей потребности на конец базового года (**Пб**):

$$\text{Дпр.} = \text{Дпл.} - \text{Пб};$$

Для первого года планового периода - **Пб**, устанавливается по количеству должностей штатного расписания.

Ду (дополнительная потребность в специалистах на возмещение естественной убыли специалистов) определяется по формуле:

$$\text{Ду} = \frac{\dot{I}á \times \dot{E}ó_{\text{н.д.}}}{100\%};$$

где **Ку_{ср.}** - средний коэффициент естественной убыли специалистов.

Годовой коэффициент естественной убыли специалистов - это отношение их численности, выбывших по естественным причинам в течении года, к величине общей потребности в специалистах на конец соответствующего года в процентах.

Ку_{ср.} (средний коэффициент естественной убыли специалистов) определяется как среднее арифметическое годовых коэффициентов естественной убыли за ряд прошлых лет (не менее 7)

$$\text{Ку}_{\text{ср.}} = \frac{\dot{E}ó_1 + \dot{E}ó_2 + \dot{E}ó_3 + \dot{E}ó_4 + \dot{E}ó_5 + \dot{E}ó_6 + \dot{E}ó_7}{7};$$

где **Ку₁**; **Ку₂**; ... **Ку₇** - годовые коэффициенты естественной убыли специалистов за ряд прошедших 7 лет [3].

Мы предлагаем в формулу **Д = Дпр. + Ду**, ввести новую дополнительную потребность «**Дсез**» и назвать ее дополнительная сезонная потребность в специалистах- фармацевтах.

Данная дополнительная потребность вводится в расчетную систему с целью определения количества необходимых специалистов, учитывая сезонный фактор аптечных продаж.

Сезонный фактор подразумевает вспышки тех или иных заболеваний в определенный период года, что ведет к увеличению объема продаж и соответственно к дополнительной потребности в фармацевтах.

Например, осенью и весной увеличиваются заболевания верхних дыхательных путей (ОРВИ, грипп, ангина и т.д.), а летом заболевание ЖКТ (дизентерия, колиты, энтероколиты и т.д.). В такие периоды увеличиваются объемы продаж ЛС и ИМН, что естественно ведет к дополнительной потребности в фармацевтах, обслуживающих население, занимающихся закупом лекарственных препаратов.

«**Дсез**» (дополнительная сезонная потребность в специалистах) определяется путем изучения разного рода вспышек заболеваний за 10 летний период и берется за основу среднее арифметическое значение.

Вначале мы нашли значение **Рз** - это показатель конкретного 1 заболевания, показывающий отношение месяцев протекания эпидемии к одному году, т.е к 12 месяцам.

$$\text{Рз} = \frac{\ddot{i}}{12} \text{ где } \text{п} - \text{количество месяцев, в течении}$$

которых наблюдалось данное заболевание.

Например, эпидемия гриппа протекала в течении 3х месяцев, тогда

$$\text{Рз} = \frac{3}{12} = \frac{1}{4} = 0,25;$$

$$\text{Рз}_{\text{ср.}} = \frac{\text{Дс}_{\text{р1}} + \text{Дс}_{\text{р2}} + \dots + \text{Дс}_{\text{р10}}}{10}; \text{ средний показатель}$$

одного вида заболеваемости за последние 10 лет.

Рз и **Рз_{ср.}** - выводится отдельно для каждого вида заболевания (вспышек инфекций, эпидемий).

В итоге находим средний арифметический показатель сезонного протекания всех видов заболеваний за 10 лет - **В₃**

$$\text{В}_3 = \frac{\text{Дс}_{\text{р1}} + \text{Дс}_{\text{р2}} + \text{Дс}_{\text{р3}} + \dots + \text{Дс}_{\text{р10}}}{n}$$

где: **n** - это общее количество средних показателей **Рз_{ср.}**

$$\text{Из всего этого вытекает } \text{® Д}_{\text{сез}} = \text{П}_{\text{пл}} \times \text{В}_3$$

где **П_{пл}** - общая потребность в специалистах на конец планового года;

V_3 - среднearифметический показатель сезонного протекания всех видов заболеваний за 10 лет.

Пример расчета потребности в специалистах.

Исходные данные:

- Общая численность работающих на конец планового года (Чпл) - 12 чел.

- Общая численность работающих на конец базового года (Чб) - 10 чел.

- Количество должностей, подлежащих замещению специалистами (общая потребность) на конец базового года (Пб) - 3 чел.

- Готовые коэффициенты естественной убыли специалистов за 7 прошлых лет:

K_{y_1} - 2,8 %; K_{y_5} - 2,8 %;

K_{y_2} - 2,9 %; K_{y_6} - 2,7 %;

K_{y_3} - 2,7 %; K_{y_7} - 2,9 %;

K_{y_4} - 2,9 %;

1) Определяется общая потребность в специалистах на конец планового года:

$$П_{пл} = \frac{\overset{\times}{i}\overset{\times}{e} \times \overset{\times}{I}}{100\%} = \frac{12 \times 30\%}{100\%} = 3,6 \approx 4$$

где

$$H = \left(\frac{\overset{\times}{I}\overset{\times}{a}}{\overset{\times}{a}} \right) \times 100\% = \frac{3}{10} \times 100\% = 30\%$$

2) Определяется дополнительная потребность в специалистах:

а) На прирост должностей, подлежащих замещению специалистами (Дпр)

$$Д_{пр} = П_{пл} - П_{б} = 4 - 3 = 1 \text{ чел.}$$

б) На возмещение естественной убыли специалистов (Ду)

$$K = \frac{\overset{\times}{E}\overset{\times}{o}_1 + \overset{\times}{E}\overset{\times}{o}_2 + \overset{\times}{E}\overset{\times}{o}_3 + \overset{\times}{E}\overset{\times}{o}_4 + \overset{\times}{E}\overset{\times}{o}_5 + \overset{\times}{E}\overset{\times}{o}_6 + \overset{\times}{E}\overset{\times}{o}_7}{7} = \frac{2,9 + 2,9 + 2,7 + 2,9 + 2,8 + 2,7 + 2,9}{7} = 2,8\%$$

$$Ду = \frac{\overset{\times}{I}\overset{\times}{a} \times \overset{\times}{E}\overset{\times}{o}}{100\%} = \frac{3 \times 2,8}{100\%} = 0,08$$

с) Сезонная потребность в специалистах (Д_{сез})

$$Д_{сез} = П_{пл} \times V_3 = 4 \times V_3$$

Рассмотрим 2 сезона осень и весну, когда усиливаются заболевания ВДП, (в нашем случае грипп) за последние 10 лет.

Получилось осенью продолжительность заболевания гриппом равна 3 месяцам, а весной - 2 месяца (последний 10 год), т.е. находим среднее

арифметическое значение продолжительности заболеваемости гриппом в последний год;

$$\frac{3 + 2}{2} = \frac{5}{2} = 2,5$$

$$\textcircled{R} P_{3,10} = \frac{2,5}{12} = 0,21$$

$$P_{3_1} = 0,25$$

$$P_{3_2} = 0,17$$

$$P_{3_3} = 0,21$$

$$P_{3_4} = 0,29$$

$$P_{3_5} = 0,25$$

$$P_{3_6} = 0,21$$

$$P_{3_7} = 0,29$$

$$P_{3_8} = 0,25$$

$$P_{3_9} = 0,17$$

$$P_{3_{10}} = 0,21$$

Находим

$$V_{3_{cp}} = \frac{D_{ср1} + D_{ср2} + D_{ср3} + \dots + D_{ср10}}{n} =$$

$$= \frac{2,3}{10} = 0,23 \rightarrow \overset{\times}{A}\overset{\times}{n}\overset{\times}{a}\overset{\times}{c} = 4 \times 0,23 = 0,92 \approx 1$$

Итак дополнительная потребность в специалистах складывается из 3-х показателей

$$Д = Д_{пр} + Д_{y} + Д_{сез}$$

$$Д = 1 + 0,08 + 1$$

$$Д = 2,08 \approx 2 \text{ чел.}$$

Структура дополнительной потребности по специальностям и уровню образования (высшее или специальное) определяется по более углубленным расчетам.

Таким образом планирования потребностей в персонале позволит правильно организовать работу с персоналом на длительную перспективу. Планирование потребностей, как и любой план, базируется на предпосылках, позволяющих делать предложения относительно будущего.

Литература:

1. Стефанова М., Дмитрова З. Методы, исповзани за прогнозиране на потребностите от кадри // Фармация. - 1989. - Т.39 - № 2. - с.58-61.
2. Комиссинская И.Т. Методические подходы к оптимизации кадрового обеспечения мелкорозничных аптечных предприятий // Новая аптека - 2002. - № 10. - с.34-46.
3. Сафронова Г. Математические методы анализа трудовых ресурсов организации // Кадровая служба и управление персоналом предприятия - 2004. - № 9. - с.48-60.

Рецензент: д.м.н., профессор Мусаев А.И.