

МОДЕЛЬ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ КОМПЛЕКСНОГО АНАЛИЗА ДИНАМИЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Е. Е. Чупандина, Д. А. Ендовицкий, Г. Т. Глембоцкая

*Воронежский государственный университет,
Московская медицинская академия им. И. М. Сеченова*

Поступила в редакцию 01.03.2009 г.

Аннотация. В условиях смены управленческой концепции с реактивной модели поведения фармацевтической организации (ФО) на проактивную, доминирующим фактором устойчивого развития становятся ее динамические способности. В этой связи существенное расширение претерпевает информационно-аналитическое обеспечение фармацевтического менеджмента (ФМ) за счет комплексного анализа динамических способностей (КАДС) ФО, который носит характер управленческого прикладного анализа [1]. Учитывая, что система показателей динамических способностей ФО включает не только классические, но и специфические показатели, актуальным становится исследование адекватности существующих источников информации и их аналитических возможностей задачам КАДС ФО. Целью настоящей работы является создание модели информационной системы КАДС ФО.

Ключевые слова: фармацевтический менеджмент, динамические способности, управленческие решения.

Abstract. In the context of the administrative concept change from responsive model of behaviour of the pharmaceutical organisation (PO) on proactive, its dynamic abilities become the dominating factor of a sustainable development. Therefore essential expansion undergoes information-analytical maintenance of pharmaceutical management (PM) at the expense of the complex analysis of dynamic abilities (CADA) PO which has the character of the administrative applied analysis. Considering that the system of indicators of dynamic abilities PO includes not only traditional, but also specific indicators, actual there is a research of adequacy of existing sources of the information and their analytical possibilities to problems of CADA PO. The article focused on the creation of model of information system CADA PO.

Keywords: Pharmaceutical management, dynamic abilities, management decision.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях смены управленческой концепции с реактивной модели поведения фармацевтической организации (ФО) на проактивную, доминирующим фактором устойчивого развития становятся ее динамические способности. В этой связи существенное расширение претерпевает информационно-аналитическое обеспечение фармацевтического менеджмента (ФМ) за счет комплексного анализа динамических способностей (КАДС) ФО, который носит характер управленческого прикладного анализа [1]. Учитывая, что система показателей динамических способностей ФО включает не только классические, но и специфические показатели (организационный и компетентностный потенциал ФО, траектория ее развития), актуальным становится исследование адекватности существующих

источников информации и их аналитических возможностей задачам КАДС ФО. Целью настоящей работы является создание модели информационной системы КАДС ФО.

МЕТОДИКА ЭКСПЕРИМЕНТА.

Реализация поставленной цели осуществлена в три этапа:

1. Систематизация имеющихся источников информации и оценка их роли в принятии управленческих решений;
2. Моделирование информационной системы КАДС;
3. Разработка дополнительных источников информационного обеспечения КАДС.

Представляется очевидным, что при конкуренции, основанной на реактивной модели поведения ФО, информационные системы основаны исключительно на финансовых результатах. Понимая, ограниченность такого подхода в рамках управлен-

ческой концепции, основанной на динамических способностях ФО, нами проведен анализ имеющихся информационных систем на адекватность задачам КАДС ФО.

Для этого нами был проведен контент-анализ имеющихся работ в области информационно-аналитического обеспечения управленческих решений ФМ. Обобщение и систематизация полученных результатов с использованием функционального подхода, позволила выделить 9 блоков информации: маркетинговые показатели (ассортимент, цена); показатели эффективности (краткосрочные — рентабельность и долгосрочные — оценка стоимости бизнеса, компании); социальная эффективность; кадровый и компетентностный потенциал фармацевтической организации; удовлетворенность работников; деловая репутация ФО; качество систем управления ФО; профессиональные компетенции управленческого персонала; величина вознаграждения управленческого персонала.

Оценка роли и значения выделенных блоков информации в принятии управленческих решений ФМ нами осуществлена с использованием экспертных оценок [2]. Исследование проведено в период 2005—2008 гг. в Воронежской, Белгородской, Липецкой областях. Респондентами выступили специалисты управленческого звена. Всего опрошено 157 респондентов: 68 — в 2006 году и 89 — в 2008 году, до сентября. Респондентам было

предложено оценить значимость предложенных блоков информации в принятии управленческих решений путем их ранжирования в порядке убывания. Итоговые ранги факторов были рассчитаны как среднеарифметическое по результатам опроса.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Как следует из результатов расчета (табл. 1), выделяется три группы изменений в итоговом ранжировании:

1 группа: снижение значимости источника информации при принятии управленческого решения. К этой группе отнесены маркетинговые показатели (–3), показатели эффективности (–3), удовлетворенность персонала (–3), величина вознаграждения управленческого персонала (–2), социальная эффективность (–1).

2 группа: источники информации не изменили своей значимости. В группу вошли: деловая репутация ФО и качество ее систем управления.

3 группа: источники информации, важность которых выросла по сравнению с базовым годом исследования. Сюда вошли: кадровый и компетентностный потенциал ФО (+7), профессиональные компетенции управленческого персонала (+3).

В этой связи обращает на себя внимание переход приоритетов с маркетинговых показателей и показателей краткосрочных и долгосрочных показателей эффективности деятельности ФО на

Таблица 1

Результаты экспертного оценивания значимости выделенных блоков информации в принятии управленческих решений

Блоки информации для принятия управленческих решений	Результаты расчетов		Итоговый ранг		Разница
	2006	2008	2006	2008	
Маркетинговые показатели (ассортимент, цена)	5,54	5,0	1	4	–3
Показатели эффективности деятельности фармацевтической организации (краткосрочные и долгосрочные)	5,43	4,88	2	5	–3
Социальная эффективность (реализация социальных программ)	3,87	4,09	9	8	–1
Кадровый и компетентностный потенциал фармацевтической организации	3,98	5,45	8	1	+7
Удовлетворенность персонала	4,09	3,61	6	9	–3
Деловая репутация фармацевтической организации	5,2	5,1	3	3	—
Качество систем управления	4,01	4,34	7	7	—
Профессиональные компетенции управленческого персонала	4,19	5,18	5	2	+3
Величина вознаграждения управленческого персонала	4,32	4,87	4	6	–2

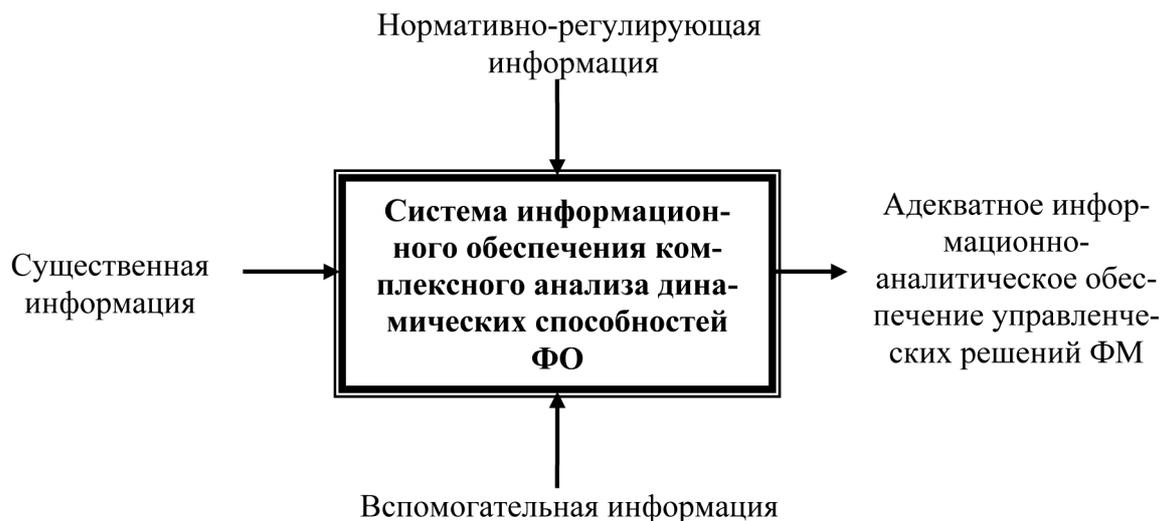


Рис. 1. Схема формирования системы информационного обеспечения комплексного анализа динамических способностей фармацевтической организации

показатели кадрового и компетентностного потенциала и профессиональные компетенции управленческого персонала.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ И ВЫВОДЫ

Анализ полученных результатов показал возрастание роли и значения при принятии управленческих решений таких блоков информации как организационный и компетентностный потенциал ФО. Причиной смены акцентов в информационном обеспечении управленческих решений ФМ стала смена модели успешности ФО, с основанной на получении максимальной прибыли за счет оптимального использования маркетинговых показателей, т.е. к следованию за потребностями фармацевтического рынка, на модели, основанные на долгосрочной успешности за счет создания труднокопируемых организационных и компетентностных потенциалов ФО. Полученные результаты дополнительно подтверждают концептуальный переход ФМ от теории менеджмент-маркетинга к динамической теории стратегического управления и, как следствие, это влечет необходимость существенной доработки имеющихся информационных систем ФМ.

Особое внимание необходимо уделить росту значений компетенций управленческого персонала, который, по мнению экспертов, представляет собой один их существенных показателей, влияющих на качество управленческих решений, следовательно, логичен интерес к анализу профессиональных компетенций, его вознаграждения со стороны внешних заинтересованных сторон с целью мак-

симизации собственных экономических выгод.

Сопоставление выявленных предпочтений экспертов при формировании информационного обеспечения управленческих решений, аналитических возможностей имеющихся систем, выявил ряд проблем использования существующих моделей информационно-аналитического обеспечения для целей КАДС. В частности, они нуждаются в доопределении одних показателей (компетентностный, интеллектуальный и кадровый потенциал, социальный капитал, величина вознаграждения управленческого персонала) и дезинтеграции других (маркетинговые показатели, финансовые показатели эффективности деятельности ФО).

Учитывая полученные результаты, нами с использованием процессного подхода, предложена процедура формирования системы информационного обеспечения КАДС, включающая в себя три блока информационного обеспечения: нормативно-регулирующая, существенная и вспомогательная информация (рис. 1). Наполнение выделенных блоков нами предложено осуществлять с использованием модульного подхода. Блок существенной информации с учетом полученных результатов экспертного оценивания, предложено расширить за счет данных о составе, профессиональных компетенциях и вознаграждении управленческого персонала ФО. Данные о системе менеджмента качества ФО, ее интеллектуальный, компетентностный потенциал и социальный капитал предложено сформировать в отдельный модуль вспомогательного блока — «Данные блок корпоративных сайтов». Формирование и наполнение такого модуля отражено в работе авторов [3].

С учетом содержания и структуры имеющихся систем информационно-аналитического обеспечения управленческих решений ФМ, расширенных за счет выявленных доминант в формировании источников информации, необходимых на современном этапе, нами предложена модель информационного обеспечения КАДС ФО (табл. 2).

Введение модуля «Данные о составе и профессиональных компетенциях и вознаграждении управленческого персонала» потребовало формирования дополнительных источников информации. Для расширения полноты, достоверности и прозрачности информации об управленческом персонале ФО, а также возможности сопоставления

Таблица 2

Система информационного обеспечения комплексного анализа динамических способностей фармацевтической организации

Блок 1. Нормативно-регулирующая информация	
Модуль 1 Законодательно-нормативная база (международные регулятивы, действующие на территории РФ, федеральный, региональный, отраслевой уровень: законы и подзаконные акты)	Модуль 2 Регулирующие документы на уровне ФО (учредительные документы, приказы об учетной политике ФО)
Блок 2. Существенная информация	
Модуль 3. Юридические условия осуществления фармацевтической деятельности (уровень производитель — оптовый посредник — розничное звено — институциональные потребители: договоры, контракты, протоколы, соглашения).	Модуль 4 Информация из надзорных органов (заключения аудиторов, банков, органов по надзору в сфере здравоохранения)
Модуль 5 Данные первичной и сводной учетной документации (все формализованные первичные документы и формы, утвержденные в Учетной политике ФО)	Модуль 6 Данные бухгалтерской и статистической отчетности (бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках, отчет о движении денежных средств, приложение к балансу)
Модуль 7 Данные о составе, профессиональных компетенциях и вознаграждении управленческого персонала ФО (квалификационный состав, структура, наличие опыта, доступность привлечения дополнительных трудовых ресурсов)	
Блок 3. Вспомогательная информация	
Модуль 8 Маркетинговая информация (инвестиционная привлекательность рынка/сегмента, ценовая, товарная политика).	Модуль 9 Данные СМИ (специализированные периодические издания, публикации о деятельности ФО)
Модуль 10 Тенденции развития отрасли и макроэкономическая ситуация (аналитические обзоры Федеральных служб государственной статистики, независимых информационных служб и рейтинги)	Модуль 11 Информация из глобальных информационных сетей (Интернет: инновационные проекты, передовой опыт, недобросовестные поставщики)
Модуль 12 Методическое и программное обеспечение (стандарты, типовые методики и рекомендации, программные продукты в области автоматизированного управления ФО)	Модуль 13 Данные корпоративных сайтов (качество менеджмента, интеллектуальный, компетентностный потенциал, социальный капитал)

Структура денежных выплат высшего управленческого персонала

Управленческий персонал	Величина вознаграждения управленческого персонала						Качественные показатели деятельности ФО			
	Темп роста заработной платы (постоянная часть)		Темп роста премиальных выплат (переменная часть)		Темп роста прочих вознаграждений		Темп роста выручки от продаж	Темп роста чистой прибыли	Темп роста выплачиваемых дивидендов	Темп роста экономической добавленной стоимости
	%	уд. вес	%	уд. вес	%	уд. вес				
ВСЕГО										

уровня его вознаграждения от деятельности и результативности ФО, нами предложен образец справки о структуре денежных выплат высшего управленческого персонала по окончании отчетного периода (табл. 3).

Положительной динамикой является превышение темпов роста качественных показателей деятельности ФО над величиной вознаграждений управленческого персонала. Поскольку анализ может проводиться по каждому лицу в отдельности, это позволяет существенно повысить аналитические возможности предложенной формы. Кроме этого, форма позволяет выявить адекватность распределения вознаграждений управленче-

скому персоналу и его управленческих компетенций. Данная справка рекомендована для введения ее в состав управленческой отчетности.

Для повышения качества информации об организационном и кадровом потенциале нами разработаны способы повышения ее прозрачности (рис. 2).

Таким образом, для целей КАДС ФО на основании результатов экспертных оценок построена система информационного обеспечения КАДС ФО, с использованием новых информационных источников, выявленных на основании результатов экспертного оценивания, а также разработаны способы повышения их прозрачности.

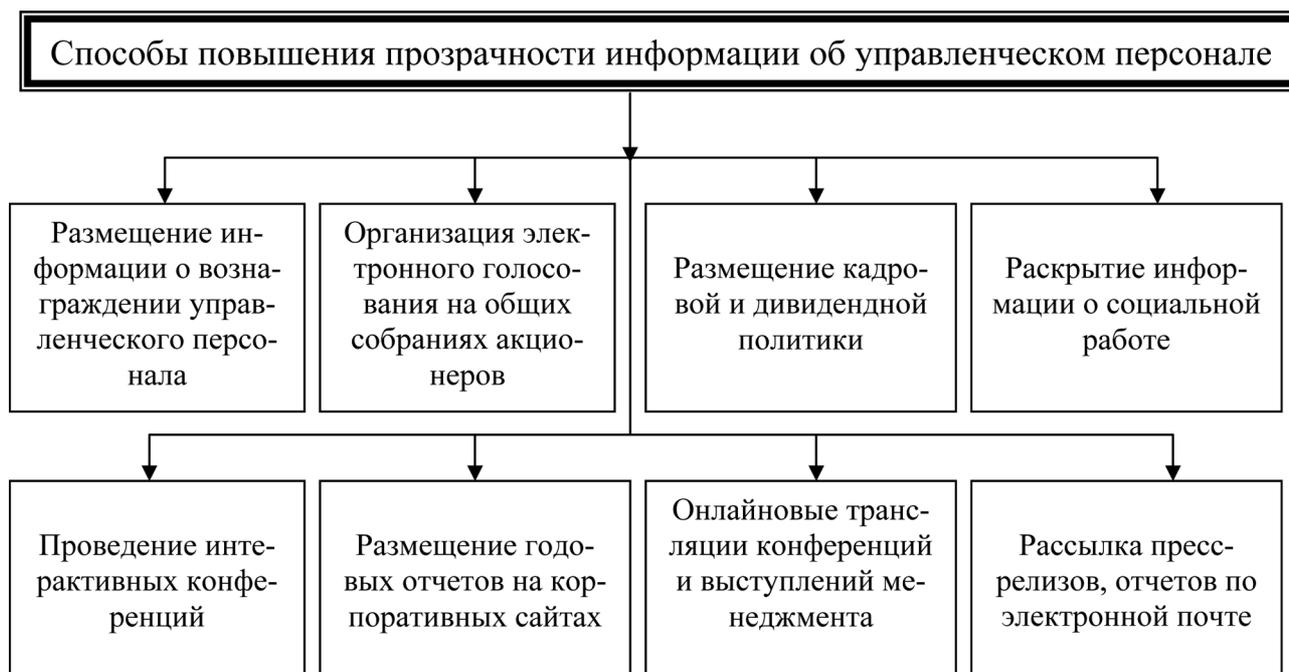


Рис. 2. Способы повышения прозрачности информации об управленческом персонале фармацевтической организации

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Чупандина Е. Е., Ендовицкий Д. А., Глембоцкая Г. Т. Теоретико-методологические основы комплексного анализа динамических способностей фармацевтических организаций в системе фармацевтического менеджмента. — ИПЦ Ворон. гос. ун-та, 2009. — 142 с.

Чупандина Елена Евгеньевна — заведующий кафедрой управления и экономики фармации и фармакогнозии фармацевтического факультета Воронежского государственного университета; тел./факс: (4732) 208275, e-mail: chupandina@vsu.ru

Ендовицкий Дмитрий Александрович — заведующий кафедрой экономического анализа и аудита экономического факультета Воронежского государственного университета; тел./факс: (4732) 519860, e-mail: eda@vsu.ru

Глембоцкая Галина Тихоновна — профессор кафедры организации и экономики фармации Московской медицинской академии им. И. М. Сеченова; тел.: (499) 1474291

2. Евланов Л. Г., Кутузов В. А. Экспертные оценки в управлении. — Изд-во «Экономика», 1978. — 133 с.

3. Чупандина Е. Е., Ендовицкий Д. А. Корпоративный сайт как источник информационного обеспечения фармацевтического менеджмента // Управление изменениями в социально-экономических системах: сб. статей шестой межд. научно-практ. конф. Воронеж, ИПЦ ВГУ, 2007. С. 247—250.

Chupandina Elena Evgenievna — Head of the Chair of Pharmaceutics and Pharmacognosy Economy, Pharmaceutical Department, Voronezh State University; tel./fax: (4732) 208245, e-mail: chupandina@vsu.ru

Endovitsky Dmitry Alexandrovich — professor, Head of the Chair of Economic Analysis and Audit, Economy Department, Voronezh State University; tel./fax: (4732) 519860, e-mail: eda@vsu.ru

Glembotskaya Galina Tikhonovna — D.Sc. Pharmaceutics, professor of the Chair of Pharmaceutics Job Management and Economy, Moscow I. M. Sechenov Medical Academy; tel: (499) 1474291