

великої кількості населення. В Україні поводження з небезпечними медичними відходами є відкритим питанням. Такі відходи потрібно дезинфікувати, можливо спалювати, а не просто захоронити на усіх доступних полігонах, які призначені для побутових відходів. В даній роботі маються на увазі медичні маски та ліки, які використовує населення, а потім утилізує зі своїм побутовим сміттям, такі медичні відходи саме зосереджені на цих полігонах.

Мета роботи. Проблема утилізації та знешкодження фармацевтичних відходів, що утворилися у населення, в Україні може бути врегульована за підтримки держави. Не існує чіткого алгоритму, щодо методів знешкодження неякісних і протермінованих ліків у домашніх умовах, не створені умови для прийому фармацевтичних відходів з подальшою їх передачею відповідним структурам, що мають ліцензії у сфері поводження з небезпечними відходами. Метою дослідження є довести необхідність окремого сортування відходів фармацевтичної галузі серед населення.

Матеріали і методи. Методи які вирішують поставлене питання, це: обов'язкове втручання держави у процес знешкодження; наявність бази даних кількості препаратів, масок (контроль за місцями утилізації даних відходів, дотримання екологічних нормативів); законодавча база, на підставі якою буде здійснено відповідне регулювання і нагляд за утилізацією відходів фармацевтичної галузі у населення;

Отримані результати. Можливість налагодити систему збору неякісних і протермінованих ліків, а також використаних масок на погляд автора існує, якщо: продавати ліки і маски разом з маркованим zip- пакетом, в який можливо утилізувати використаний препарат, маску, бінт тощо; додати у місцях збору побутового сміття у населення окремі баки (типу поштових ящиків) для прийому таких відходів.

Висновки. Ці заходи є запорукою безпечного майбутнього і екологічної безпеки в країні.

ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ НА ФАРМАЦЕВТИЧНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ В ПРОЦЕСІ ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Накотенко О. С.

Науковий керівник: Зборовська Т. В.

Національний Фармацевтичний Університет, Харків, Україна

lubchicholexiy05081998@gmail.com

Актуальність. Кадрова політика зазвичай регламентується "Положенням про кадрову службу або службу навчання персоналу та розвитку підприємства. Функцію управління системою професійного навчання персоналу виконує служба навчання та розвитку. На підприємства, в обов'язковому порядку, затверджують річні плани внутрішнього і зовнішнього навчання персоналу, розробляють програми навчання персоналу. Але кожна програма має закінчуватися оцінкою результатів вивченого матеріалу.

Розвіяти сумніви, дати показники в цифрах необхідно для оцінки ефективності програм навчання та роботи персоналу, після якої можна бачити чітку картину того, що відбувається на підприємстві допомагає діяльність з оцінки та атестації персоналу.

Тому в процесі управління кадровими ресурсами є місце двом підпроцесам навчання та оцінки персоналу з чіткими показниками та критеріями до кожного робочого місця.

Мета роботи. Дослідити підходи до оцінки діяльності співробітників на фармацевтичному підприємстві.

Матеріали і методи. Метод пошуку в літературних джерелах та аналіз звітних даних щодо підходів оцінки співробітників фармацевтичного підприємства.

Отримані результати. Професійне навчання працівників носить безперервний характер і проводиться протягом їх трудової діяльності; спрямоване на забезпечення, підтримання на належному рівні та вдосконалення професійних якостей персоналу для ефективного виконання робочих обов'язків та перспективних планів і завдань підприємства.

На підприємстві застосовуються два види навчання персоналу:

- первинна підготовка персоналу (процес введення у посаду, професійне навчання, стажування нових фахівців, професійне навчання працівників, яких переведено на іншу посаду, навчання робітничий професії нових робітників);

- періодичне подальше навчання персоналу – за спеціальними професійними програмами для підтримання кваліфікації персоналу на рівні, достатньому для ефективного виконання посадових обов'язків; щорічне навчання з питань GxP, системи управління навколишнім середовищем, навчання у разі придбання нового обладнання, введення нової технології, нормативної документації, періодичне навчання з питань охорони праці, тренінги управлінського розвитку та підвищення особистої ефективності.

З метою підтримання протягом виробничої діяльності у працівників підприємства кваліфікаційних знань і навичок на належному рівні, відповідною комісією періодично проводиться перевірка практичних навичок персоналу із знання технології виробничих процесів та знань нормативної документації, необхідної для ведення технологічного процесу.

При залученні сторонніх організацій для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, рішення про вибір постачальника навчальних послуг, навчання приймається керівниками служб, працівники яких направляються на навчання, з узгодженням змісту програми та кваліфікаційного рівня викладачів та за узгодженням з керівником служби навчання та розвитку. Навчання персоналу принципам GxP здійснюється за програмами, розробленими для різних категорій персоналу, відповідно до характеру робіт, що виконуються ними. Процес навчання правилам GxP та концепції забезпечення якості включає теоретичний цикл та при необхідності практичні заняття безпосередньо у виробничих підрозділах.

Для кожної конкретної форми навчання з урахуванням специфіки програми та сфери застосування її результатів, оцінка здобутих знань проводиться у вигляді співбесіди, тестування, усних чи письмових відповідей на контрольні питання.

Навчання персоналу проводиться як безпосередньо на виробництві, так і в сторонніх організаціях на договірних умовах.

Навчання персоналу підприємства повинно регулюватися наступними документами: план організації процесу навчання персоналу, програма навчання персоналу, протокол проведення навчання персоналу за програмами, звіт з оцінки внутрішніх викладачів і наставників, перелік ризиків в процесі навчання та розвитку персоналу, звіт з оцінки персоналу, тощо.

Висновки. Таким чином, розвиток персоналу традиційно є одним з основних підпроцесів процесу управління людськими ресурсами та є, передусім, організованим процесом навчання, який знаходиться в сфері соціально-економічної політики підприємства. Щоб організувати дієву систему управління розвитком персоналу на підприємстві, необхідно визначити стратегічну перспективу розвитку, намітити відповідні заходи, організувати їх проведення і забезпечити контроль. Інакше кажучи, класичну технологію освіти необхідно включати в поточну роботу і стратегічні плани підприємства.