

ЗАСТОСУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДЛЯ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ФАХІВЦЯ ФАРМАЦІЇ

Гаркуша М. І., Сагайдак-Нікітюк Р. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

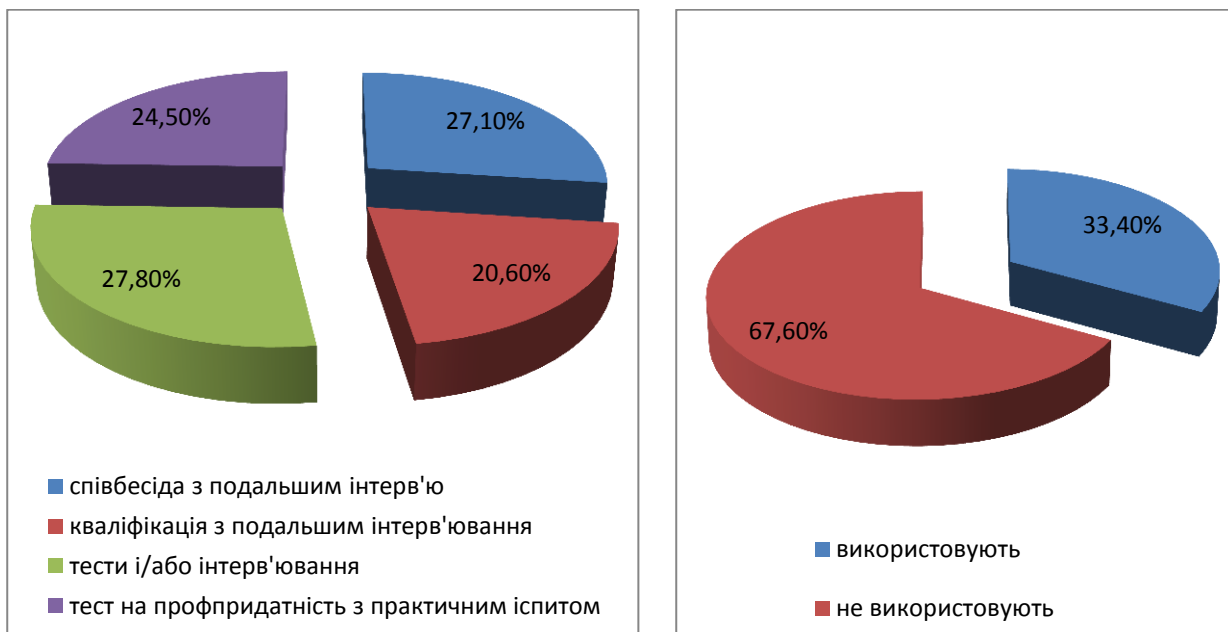
sagaidak_rita@ukr.net

Для визначення сформованих соціально-психологічних компетентностей (СПК) фахівця фармації необхідним є розробка відповідного інструментарію для оцінки їх рівня. Одним з найрозповсюдженіших інструментів є тести, під якими розуміють стандартизоване, обмежене в часі випробування, що складається із сукупності завдань або питань, призначених для встановлення соціально-психологічних характеристик індивідуума. Вони характеризуються високим ступенем об'єктивності, надійності і валідності, крім того дозволяють виміряти властивості фахівця й особливості його інтелекту. Сьогодні часто використовують такі види тестів: тести-опитувальники, тести з використанням шкальної техніки (наприклад, дослідження самооцінки С. Я. Рубінштейна); проективні тести, методики структуризації (тлумачення випадкових форм Г. Роршаха); методики вивчення експресії (аналіз почерку, особливостей мовної поведінки); методики вивчення продуктів творчості.

За кордоном найрозповсюдженішими є такі методи відбору фахівців фармації та визначення їх СПК:

- 2 етапи - початковий процес скринінгу з подальшим інтерв'ю (застосовується в основному в Англії);
- співбесіда з подальшим інтерв'юванням (характерна для Італії);
- кваліфікація з подальшим інтерв'юванням (використовується у Франції));
- тести і/або інтерв'ювання (Німеччина, Швейцарія);
- тест на профпридатність з практичним іспитом (місця).

Керівники вітчизняних фармацевтичних закладів (ФЗ) сьогодні практично не використовують методи відбору персоналу (67,6 %) (рис. 1.).



а) методи, які використовуються західними ФЗ

б) використання методів вітчизняними ФЗ

Рис. 1. Методи відбору фахівців фармації

Доцільність застосування тестового методу досліджено як на підставі аналізу закордонних ФЗ (Англія, Франція, Німеччина, Швеція, Італія та ін.), так і результатів експертного опитування керівників вітчизняних закладів

Узагальнюючи результат дослідження, сформовано перелік тестів до якого входять короткий орієнтовний тест Вандерліка, Опитувальник комунікативної толерантності (емпатія) В.В. Бойко, методика Н.Б. Стамбулової, самооцінка психічних станів (Г. Айзенка), психогіометричний тест (Сьюзен Дилінгер, адаптований А.А. Алексєєвою та Л.А. Громовою), методика КОЗ-2.

Таким чином, був дібраний комплекс тестів, що всебічно характеризують СПК, якими повинен володіти фахівець фармації. Але, незважаючи на їх важливість та необхідність врахування, професійні компетентності залишається на першому місці, тобто роботодавці при прийомі на роботу не враховують психологічний стан та соціальну спрямованість фахівця. Тому виникає потреба розробки карти професійного відбору фахівців, в якій наводяться результати оцінювання професійних, фізіологічних та соціально-психологічних якостей фахівця та надається загальний висновок стосовно його придатності.