

Визначення типів підлеглих в аптеки «Доброго Дня», м. Харків

Чиж А.О., Малініна Н.Г.

*Національний фармацевтичний університет,
Кафедра фармацевтичного менеджменту та маркетингу
(м. Харків, Україна)
malinina_nata@ukr.net*

Сьогодні методи та стилі керівника (менеджера) аптечної організації можуть бути різними. Навіть невеликий досвід управлінської роботи, надає керівнику (менеджеру) аптечної організації змогу помітити відмінності підлеглих (спеціалістів фармації, співробітників аптеки та допоміжного персоналу) у прояві схильності до певних типів завдання та реакції на зусилля керівника (менеджера) зі контролю й забезпечення зворотного зв'язку. Встановлено, що працівників аптеки «Доброго Дня», м. Харків, можна поділити на два різних типи: перший – працівники аптечної організації, які орієнтовані на мету (ціль); другий – працівники аптечної організації, які орієнтовані на завдання.

Так, спеціалісти фармації та працівники аптечної організації «Доброго Дня», м. Харків, які відносяться до першого типу підлеглих, надають перевагу, як і керівник (менеджер) аптечної організації, осмисленню кінцевої мети (цілі), своїх ресурсів і можливостей (повноваження та відповідальність) і залишає за собою право самостійно доповнювати плани заходів щодо виконання завдання. Характеристика першого типу підлеглих виявляється в тому, що він: 1) надає перевагу авторитарному стилю керівництва; 2) має потребу у зворотному зв'язку та оцінці діяльності, що залежить від результату; 3) сприймає гроші, як заохочення за гарну роботу; 4) охоче працює, коли є стимул працювати більше; 5) краще виконує свою роботу, яка може бути удосконалена; 6) вибирає мету (цілі) із середнім ступенем ризику та несе відповідальність за результат своєї роботи; 7) спрямовує всю енергію на досягнення мети (цілей); 8) проявляє ініціативу та не любить коли його опікують; 9) регулює своє прагнення досягти мети (цілі) залежно від реальності успіху або невдачі. Отже, спеціалісти фармації та працівники аптечної організації «Доброго Дня», м. Харків, які орієнтовані на мету (ціль), зі захопленням сприймають виклики середовища, які постійно змінюються.

Далі розглянемо другий тип – це спеціалісти фармації та працівники аптечної організації «Доброго Дня», м. Харків, які бажають одержати від керівника (менеджера) детальну інструкцію та терміни виконання завдання. Даний тип підлеглих відрізняються характерними особливостями: 1) віддає перевагу демократичному стилю управління керівника (менеджера) аптечної організації; 2) уникає зворотного зв'язку та оцінці (відчуває потребу у схваленні його особистих дій); 3) віддає перевагу рутинній і «стабільній» роботі, що не вимагає поліпшення (не проявляє творчих здібностей та одержує задоволення від завершення завдання); 4) вибирає мету (цілі) зі високим або навпаки низькими ризиками (має потребу у виправданні, уникає оцінювання якості його праці); 5) не фокусує власне захоплення на меті; 6) чітко виконує розпорядження, накази тощо; 7) значною мірою виявляє прагнення до результату (він орієнтований на завдані, зручно почуває себе у стабільній обстановці, за усталених правил і процедур). Отже, кожен із перелічених типів підлеглих, вимагає від керівника (менеджера) аптечної організації «Доброго Дня», м. Харків, особливого підходу (для максимально ефективного використання індивідуального потенціалу будь-якого спеціаліста фармації та працівника аптеки).

На наступному етапі дослідження встановлено, що керівник (менеджер) не вдавався до спеціальних заходів щодо підбору спеціалістів фармації та працівників аптечної організації «Доброго Дня», м. Харків, які би відповідали визначеним вимогам, тому в штаті аптечної організації «Доброго Дня», м. Харків працюють спеціалісти фармації та працівники обох груп типів підлеглих. Далі у табл. 1. наведено вимоги до керівника (менеджера) аптечної організації «Доброго Дня», м. Харків стосовно забезпечення ефективної діяльності двох груп типів працівників аптечної організації, які орієнтовані на мету (цілі) та завдання.

Таблиця 1

Типи підлеглих та особливості управління керівника (менеджера) аптечної організації

Особливості управління:	
Працівники аптечної організації, які орієнтовані на мету (цілі)	Працівники аптечної організації, які, орієнтовані на завдання
<ul style="list-style-type: none"> ✓ показувати статус і владу; ✓ надавати перевагу вільному графіку роботи; ✓ встановлювати зворотний зв'язок та оцінювати діяльність спеціалістів фармації та працівників аптеки за результатами їх роботи; ✓ забезпечити матеріальне стимулювання та надати критерії оцінювання щодо ефективності досягнення мети; ✓ доручати завдання, які потребують творчого підходу та самостійності виконання; ✓ визнавати право на помилку. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ уникати демонстрування статусу та влади; ✓ забезпечити нормований робочий день; ✓ появляти, схвалення індивідуальних зусиль у процесі роботи над завданням; ✓ сформулювати чіткі критерії стимулювання, розробити систему матеріального та нематеріального заохочення за успішне виконання завдання; ✓ доручати рутинну роботу, що не вимагає інноваційних підходів; ✓ надати можливість обговорення деталей щодо виконання завдання.

Отже, аналізуючи данні табл. 1. можна відмітити, що ефективність групової роботи та персональної ефективності завжди залежить від того, якою мірою керівник (менеджер) аптечної організації здатний забезпечити врахування особливостей двох типів підлеглих. Оскільки, основне завдання керівника (менеджера) це підтримання консенсусу та єдності групи на основі спільної мети та групових цінностей аптечної організації. Також доведено, що керівник (менеджер) повинен чітко усвідомити для себе наступне: 1) чи хоче керівник (менеджер) мати в групі два типи підлеглих; 2) чи вдасться керівнику (менеджеру) переорієнтувати спеціаліста фармації, працівника аптеки на виконання іншої мети (цілі), якщо підлеглий настроївся на виконання рутинного завдання, або навпаки; 3) чи є достатньо компетентним керівник (менеджер) щодо управління спеціалістами фармації та працівниками аптечної організації «Доброго Дня», м. Харків.

Таким чином, якщо персонал аптечної організації високоорганізований та розвинений, і при цьому кожен спеціаліст фармації та співробітник чітко знає, що він повинен робити, володіє для цього всією необхідною інформацією або знає, де її отримати, то, звичайно ж, більш за все для керівника (менеджера) аптечної організації «Доброго Дня», м. Харків, підходить демократичний стиль управління колективом.