

## ДОСЛІДЖЕННЯ ПИТАНЬ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ АПТЕЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Овакімян О.С., Шевякова К.В.

*Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна  
ovakimian.nfau@gmail.com*

Поняття «розвиток персоналу» та його зміст у літературних джерелах описано з використанням різноманітних категорій. Ми приходимо до висновку, що розвиток персоналу – це конкретна функція менеджменту, сукупність організаційно-економічних заходів, безперервний та системний процес, підхід до вдосконалення пов'язаних знань та поведінки фармацевтів.

Мета полягає у дослідженні питань розвитку персоналу аптечних організацій. Використано оглядовий метод, метод системного аналізу, емпіричні методи.

Обрання, які форми та методи розвитку персоналу використовувати в управлінській практиці, безумовно, залежить від напрямків діяльності організації та особливостей найманого персоналу. Для аптек, тобто організацій, де значна увага приділяється наданню послуг, питання розвитку персоналу повинно стати першочерговим. Ефективність процесу здебільшого залежить від того, які форми та методи буде використано.

Основними, на наш погляд, мають стати: навчання, створення умов для кар'єрного зростання, створення здорової внутрішньої конкуренції, забезпечення стабільності персоналу, впровадження сучасних систем інформації.

Результати експертного опитування (жовтень 2021 р., кількість учасників – 30 осіб) свідчать про нестачу у завідувачів аптеками знань та вмінь щодо організації процесу розвитку фармацевтів. Під час опитування вони зазначили, що для ефективного виконання управлінських функцій та завдань щодо підвищення конкурентоспроможності аптек їм потрібні, перш за все, реальні інструменти навчання та розвитку аптечного персоналу та знання щодо їх використання.

Поряд із цим, демотиватором розвитку аптечного персоналу та фактором зниження конкурентоспроможності аптек стає синдром вигорання.

Фармацевти, як представники соціально спрямованих професій, входять до групи підвищеного ризику виникнення професійного вигорання.

За даними дослідження виявлено, що приблизно кожен 10-й фармацевт має високий показник загального «вигорання» та низький рівень задоволеності власною працею. Половина учасників опитування потрапили до групи із низьким рівнем вигорання, тобто емоційна втома відчувається, але задоволеність власними показниками труда достатня.

Нами виявлено, що основним чинником який впливає на збільшення або редукацію показників загального вигорання є емпатія. Так, наприклад, достатньо розвинена емпатія нівелює ефект деперсоналізації в процесі професійного вигорання.

На наш погляд, можливість проводити оцінювання власної діяльності знижує ймовірність появи синдрому вигорання.