

ДОСЛІДЖЕННЯ ПИТАНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АПТЕЧНИХ ЗАКЛАДІВ КЕРІВНИМИ КАДРАМИ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Зарічкова М.В., Толочко В.М., Мішина І.Ю.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації

uef-ipksf@nuph.edu.ua

Вступ. У сучасних умовах кризового стану на керівників аптечних закладів покладається велика відповідальність. Вона пов'язана зі зміною можливостей функціонування аптечних закладів, ускладненням управління персоналом під впливом зовнішнього середовища: військового стану, ускладненої соціально-демографічної ситуації, проблемами на ринку праці, зниженням рівня життя населення, зростанням захворюваності та іншим. Керівники мають докладати зусиль для збереження відповідного рівня функціонування аптечних закладів, здатності персоналу виконувати фармацевтичне забезпечення населення і медичних військових та цивільних установ. Підтримувати необхідний кваліфікаційний і психофізіологічний стан персоналу. Вони також повинні враховувати дефіцит фахівців фармації (ФФ), їх трудову міграцію, відмінності між плануванням розвитку кадрового потенціалу та реальним станом, фактичне становище в тому чи іншому регіоні країни. Все це потребує наукового вивчення професійних якостей керівників аптечних закладів у таких умовах, додатково до вимог посадових інструкцій. Вказане обумовило мету нашого дослідження.

Мета дослідження. Дослідити певні вимоги до керівних кадрів при підборі і забезпеченні ними аптечних закладів у сучасних умовах.

Методи дослідження. Використані матеріали наукових публікацій, інформація органів державної влади, дані особистих досліджень. Застосовані наукові методи вибіркового спостереження, анкетування, експертних оцінок, співставлення, порівняння, аналітичного аналізу, соціологічних досліджень продовж 2022 – 2023 рр. Обробка даних і з'ясування їх достовірності здійснювались за допомогою ліцензованих програмних продуктів Microsoft office excel.

Результати. Для успішного забезпечення аптечних закладів керівними кадрами важливим етапом є процес відбору кандидатур за вимогами, потребами і можливостями виконання ними управлінських функцій. Для дослідження цього питання нами у продовж 2022 – 2023 рр. було проведено соціологічне дослідження. Респондентами виступали досвідчені ФФ, серед яких майже 25% мали кваліфікаційну категорію та які представляли 19 областей України. Узгодженість їх думок оцінювали через сукупний індекс, який за ранговою шкалою від одиниці до нуля складав не менше 0,5. Таких ФФ було відібрано 200 від аптек (56,0%), аптечних мереж (36,0%), аптечних складів (4,5%) і аптечних пунктів (3,5%), що розташовані в містах (87,0%), СМТ (8,5%), селах (4,5%). За віком це були особи понад 30 років (85,5%). Дослідження показали, що у

сучасних умовах сьогодення за вимогами до керівників у сфері охорони здоров'я в межах кадрового менеджменту мають враховуватись 89 якостей, які забезпечать їх професіоналізм і ефективність діяльності.

Кожна із таких якостей була проаналізована за вагомістю, значимість якої оцінювалась за кількістю позитивних відповідей респондентів у відсотках від загальної їх кількості.

Встановлено, що вимоги до претендентів на керівні посади аптечних закладів за встановленою вагомістю відібраних якостей доцільно поділяти на чотири групи:

- 1) першочергово вагомі;
- 2) вагомі;
- 3) важливі;
- 4) додаткові.

Для прикладу, надаємо переліки якостей за групами, які отримали підтримку респондентів не нижче 5,0%. Так, до групи першочергово вагомих віднесено п'ять якостей, кожна із яких отримала оцінку понад 10,0% (див. рис. 1).

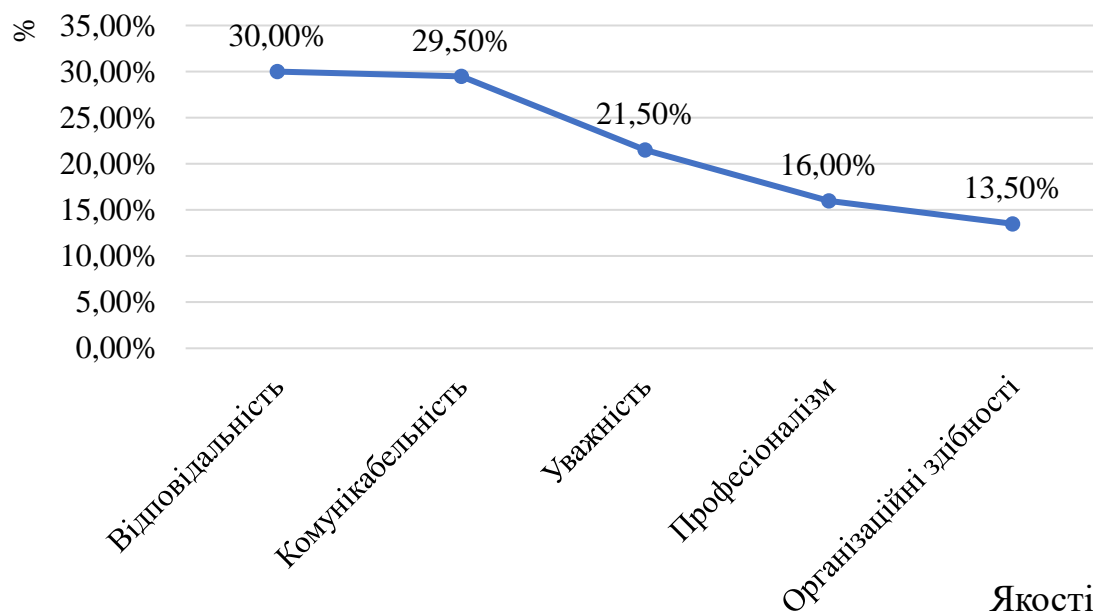


Рис. 1. Група першочергово вагомих якостей до претендентів на керівні посади аптечних закладів

Наступним кроком наших досліджень став аналіз вагомих якостей. До групи вагомих віднесено чотири якості, кожна із яких отримала оцінку понад 5,0% (див. рис. 2).

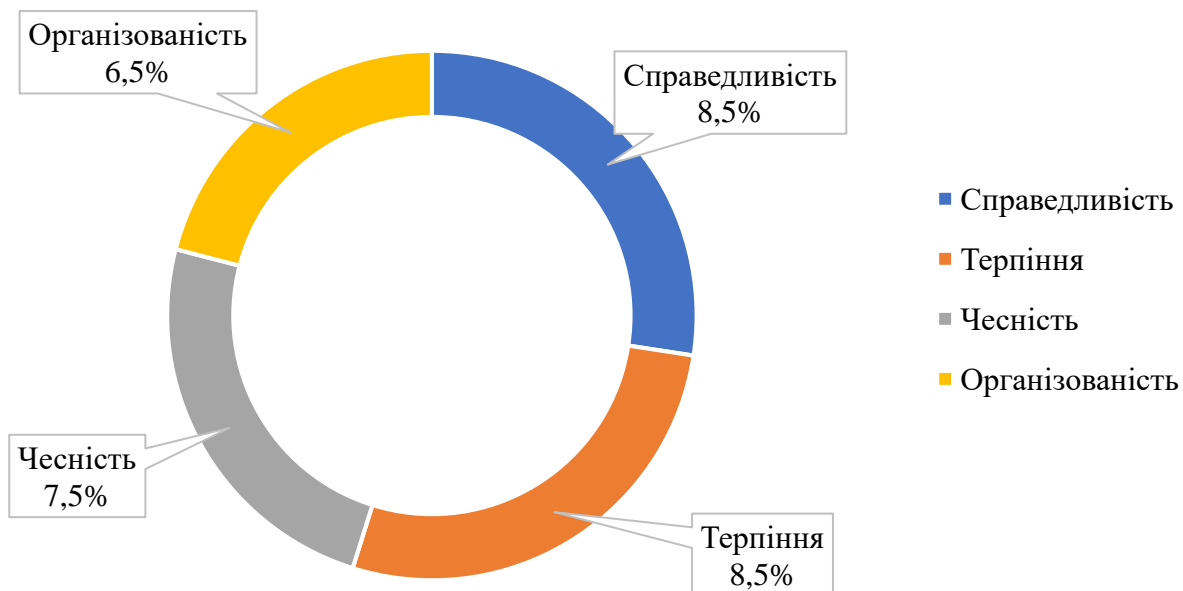


Рис. 2. Група вагомих якостей до претендентів на керівні посади аптечних закладів

До групи важливих віднесено п'ять якостей, кожна із яких, відповідно, отримали оцінку не нижче 5,0% (див. рис. 3).

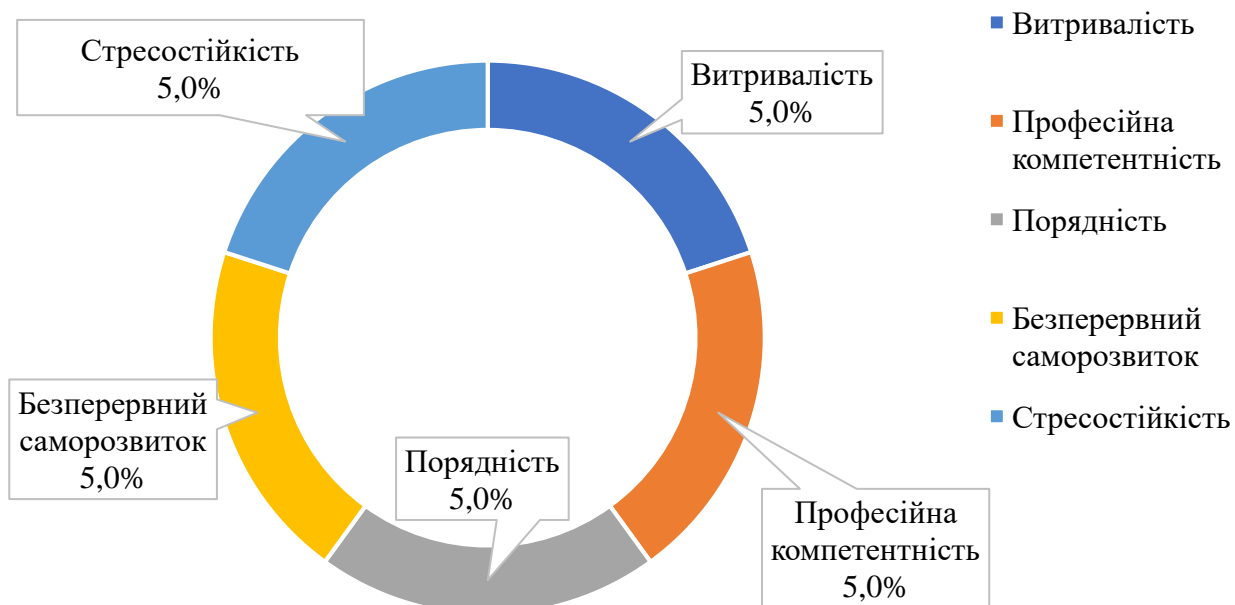


Рис. 3. Група важливих якостей до претендентів на керівні посади аптечних закладів

Загалом, вказані якості за оцінкою респондентів охоплюють 55,3% від усіх вимог до претендентів на посади керівників аптечних закладів у сучасних умовах.

На заключному етапі проведені дослідження самооцінки претендентів на посади керівників аптечних закладів. Встановлено, що вони вбачають 41 якість вимог до них. Серед них чотири за думкою респондентів мають підтримку в межах не нижче 5,0%:

- Відповідальність – 16,5%;
- Комунікабельність – 12,5%;
- Професіоналізм – 10,5%;
- Уважність – 5,0%.

Важливо зауважити, що усі вони співпадають з наведеним переліком якостей, які формують вимоги до претендентів на посади керівників аптечних закладів на етапі підбору кандидатур (див. рис. 4).

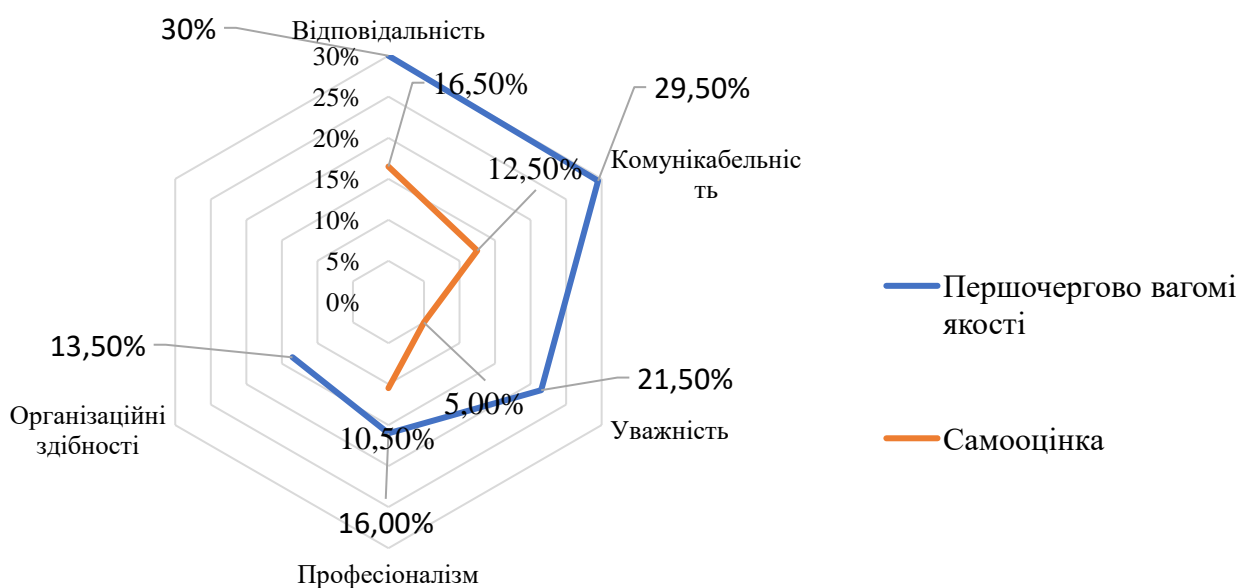


Рис. 4. Співпадіння характеристик, що обумовлюють критерії відбору для кандидатур на керівні посади аптечних закладів, з їх власною оцінкою

Висновки. Проведені дослідження вимог до керівних кадрів аптечних закладів на етапі підбору кандидатур – 89 якостей та під час забезпечення ними аптечних закладів – 41 якість. Встановлено, що до групи першочергово вагомих якостей, опитувані віднесли: відповідальність (30,0%), комунікабельність (29,5%), уважність (21,5%), професіоналізм (16,0%), організаційні здібності (13,5%). 4 з них співпадають з результатами самоаналізу: відповідальність (16,5%), комунікабельність (12,5%), професіоналізм (10,5%), уважність (5,0%). Що підтверджує висунуту гіпотезу дослідження. Ці результати успішно використовуються у навчально-методичному забезпеченні їх навчання на циклах тематичного удосконалення та вторинної спеціалізації.