

АНАЛІЗ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ФАРМАЦЕВТИЧНИМ ПЕРСОНАЛОМ У АПТЕЧНИХ ЗАКЛАДАХ

Баїлал Мохамед Амін, Чернуха В.М., Лебедин А.М.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

alla_leb7@ukr.net

Вступ. У сучасних умовах роботи організацій, управління персоналом є одним з найбільш складних напрямків. Персонал аптеки є об'єктом управління, продуктивною силою, основною складовою кожного виробничого процесу. У зв'язку з цим планування, формування, перерозподіл та раціональне використання «людських ресурсів» в аптеці є основним змістом управління персоналом аптеки.

Мета. Провести аналіз методів управління фармацевтичним персоналом у аптечних закладах.

Матеріали та методи. В роботі застосовувались методи: історичний, логічний, структурний аналіз.

Результати та їх обговорення. З метою вивчення думки фармацевтичних фахівців щодо організаційних підходів в управлінні персоналом в аптечних закладах у Марокко, проведено анонімне анкетування 25 керівників аптечних установ у період з березня по квітень 2024 року. Згідно з проведеним дослідженням, встановлено майже половина аптечних закладів (41 %) здійснює оцінку свого персоналу; у 38 % така практика відсутня; 21 % немає досвіду оцінки персоналу на своєму робочому місці.

48 % респондентів повністю позитивно ставляться до практики оцінки персоналу, вважаючи її корисною; 36 % вважають її корисною, але вважають, що методи не завжди застосовані на практиці та вимагають коригування; 12 % не вважають таку практику необхідною; 4 % не дали чіткої відповіді. Більшість опитаних (53 %) вважають, що оцінка персоналу в їх аптечному закладі справедлива і об'єктивна; 37 % вважають, що систему необхідно покращити; 10 % не впевнені у своїй думці. У 55 % випадків застосовуються особисті співбесіди (інтерв'ю) чи тестування; у 27 % використовуються спеціально розроблені анкети; у 18 % випадків – ассесмент-центри.

На питання про частоту проведення оцінки співробітників: 47 % опитаних відповіли, що це відбувається один раз на рік, 53 % – кілька разів на рік. У 24 % випадків оцінка проводиться раз на три місяці, у 15 % випадків – проводиться частіше, 43 % – рідше одного разу на рік, а 18 % не змогли дати чіткої відповіді за періодичністю. Критерії оцінки персоналу є вимоги, яким має відповідати співробітник у колективі: якість роботи 78 %; обсяг виконаної роботи у запланованому обсязі 87 %; дисципліна на робочому місці 95 %; шанобливе ставлення до організації 44 %; готовність до співпраці всередині аптеки 65%.

Висновки. Усі респонденти відповіли, щоб сформувати та підтримувати сильний колектив з метою досягнення стратегічних цілей аптеки необхідно регулярно оцінювати персонал. У 88% опитані вважають, що помилки в оцінці персоналу призводять до спотворення отриманих результатів і, як наслідок, прийняття неадекватних управлінських рішень.