

інструментом забезпечення ефективності діяльності ФК в сучасних умовах глобалізації та європейського прагнення України. Все це повинно сприяти підвищенню якості продукції і послуг ФК з метою повного задоволення вимог споживачів.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСУ ПРИЙМАННЯ ЛІКАРСЬКИХ ЗАСОБІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ МЕРЕЖІ АПТЕК

Колодочка О.В.

Науковий керівник: Ткаченко О.В.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

olgamir1997@gmail.com

Вступ. У сучасному фармацевтичному секторі важливо ретельно контролювати процеси приймання та зберігання лікарських засобів в аптеках. Діяльність аптекних мереж має бути орієнтована на забезпечення якісної та безпечної медичної продукції для кінцевих споживачів. Недоліки у цих процесах можуть мати серйозний вплив на ефективність діяльності мережі аптек.

Мета дослідження. Це дослідження має на меті провести комплексний аналіз впливу недоліків у процесі приймання лікарських засобів на функціонування та ефективність діяльності аптек мережі "911". Дослідження спрямоване на виявлення ключових проблемних аспектів, що виникають у зв'язку з недоліками у цих процесах, та розробку рекомендацій для поліпшення ситуації.

Матеріали та методи. Дослідження базується на опитуванні спеціалістів фармацевтичного сектору.

Результати дослідження. При проведенні опитування серед 64 фармацевтів аптекної мережі, виявили недолік, щодо оформлення претензій, процес є важливим етапом для забезпечення ефективного та систематичного вирішення проблем у процесі приймання товару в аптекній мережі. Результати опитування щодо ефективності та якості процесу приймання товару фармацевтами наведені у таблиці.

Таблиця 1. Оцінка ефективності процесу приймання товару

Критерії	Кількість респондентів (%)	Середній бал
Ефективність процесу приймання товару	57	4,2
Частота виникнення проблем	42	3,8
Складність документації	46	2,8
Ресурси і підтримка	35	3,6
Якість комунікацій	75	3,6
Загальне задоволення	63	3,8

Згідно з таблицею опитування, маємо такі результати:

- 57% фармацевтів оцінили ефективність процесу на 4 або 5 по шкалі від 1 до 5. Середній бал: 4.2.
- Частота виникнення проблем: 42% фармацевтів стикаються з проблемами "часто" або "дуже часто" (оцінка 4 або 5). Середній бал: 3.8.
- Складність документації: 46% фармацевтів вважають організацію документації "дуже складною" (оцінка 4 або 5), а інші 54% вважають її менш складною (оцінки 1-3). Середній бал: 2.8.

- Ресурси та підтримка: 35% фармацевтів вважають рівень підтримки та ресурсів "достатнім" (оцінки 4 або 5), а 65% вважають його недостатнім (оцінки 1-3). Середній бал: 3.6.
- Якість комунікації: 75% респондентів вважають, що якість комунікації в процесі оформлення претензій є середньою або високою, тоді як 25% вважають, що вона є низькою. Середній бал: 3.6.
- Загальне задоволення: 63% фармацевтів були дуже задоволені (оцінка 4 або 5), 7% були нейтральні (оцінка 3), і 30% були незадоволені (оцінка 1 або 2). Середній бал: 3.8.

Висновки. Ці відсоткові значення та середні бали вказують на ступінь задоволення та сприйняття фармацевтів щодо різних аспектів процесу приймання товару в аптечній мережі. Зокрема, одним з найнижчих балів був критерій «складність документації», тому необхідне ефективне навчання, яке буде включати ознайомлення з внутрішніми стандартами аптеки щодо оформлення претензій, навчання правильним процедурам та документуванню фактів розбіжностей в процесі обробки претензій. Такий підхід допоможе забезпечити високу якість обслуговування та ефективне розв'язання всіх питань, пов'язаних з надходженням товару.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: СУТНІСТЬ ТА ФАКТОРИ РОЗВИТКУ

Коляда Т.А., Гузенко Ю.Р.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна
takolyada@ukr.net

Вступ. Сучасний підхід до управління підприємством визначає персонал як один із стратегічних ресурсів, що займає важливе місце в ефективному функціонуванні та розвитку компанії. Керівники вищої ланки та власники підприємств усвідомлюють, що успішність підприємства в значній мірі залежить від ефективної роботи його персоналу.

Серед актуальних проблем, які потребують негайного вирішення, важливе значення має політика управління персоналом та кадрове забезпечення галузей національної економіки та інфраструктури. Сучасний підхід до цих питань передбачає створення системи навчання та розвитку персоналу, яка відповідає б вимогам внутрішнього ринку праці та сприяла формуванню конкурентоспроможного кадрового потенціалу України не лише на внутрішніх, але й на зовнішніх ринках праці.

Мета дослідження. Метою нашого дослідження є формування теоретичних засад та визначення взаємозв'язку цілей підприємства та системи управління кадровим потенціалом, а саме: факторами його розвитку.

Матеріали та методи. Було здійснено огляд наукової літератури для збирання і систематизації існуючих теоретичних знань з питань кадрового потенціалу та використано метод системного аналізу та емпіричний метод.

Результати дослідження. Управління кадровим потенціалом – це ключова функція будь-якого підприємства. Правильне управління персоналом дозволяє досягати конкурентних переваг, підвищує ефективність праці та максимізує трудову віддачу персоналу. Сучасний погляд на кадровий потенціал розглядає його як сукупність можливостей і здібностей працівників, необхідних для стратегічних переваг серед конкурентів.

Кадровий потенціал підприємства представляє собою загальну (кількісну та якісну) характеристику персоналу, пов'язану з виконанням ними функцій та досягненням цілей розвитку підприємства. Це включає наявні та потенційні можливості працівників як цілісної системи, які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу.