

УДК 615.1:378.046-021.68

DOI 10.32782/2226-2008-2023-1-19

І. С. Ящук, Л. М. Унгурян, О. І. Беляєва, М. С. Образенко, Х. Ю. Волощук

НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН ЗІ СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦІВ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Одеський національний медичний університет, Одеса, Україна

УДК 615.1:378.046-021.68

І. С. Ящук, Л. М. Унгурян, О. І. Беляєва, М. С. Образенко, Х. Ю. Волощук

НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН ЗІ СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦІВ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Одеський національний медичний університет, Одеса, Україна

Вступ. Безперервний розвиток фармацевтичного ринку праці призводить до підвищення рівня конкуренції, що, своєю чергою, викликає необхідність створення нових робочих місць, зміни стратегії самого підприємства. Постійні швидкі зміни як внутрішніх, так і зовнішніх чинників функціонування фармацевтичних організацій призводять до того, що навчання персоналу посідає одне з ключових елементів у кадровій політиці.

Мета та завдання: шляхом анкетування провести експертне оцінювання відношення персоналу аптечних закладів до постійного навчання в системі безперервного професійного розвитку та проаналізувати один з основних напрямів підвищення конкурентоспроможності фармацевтичних підприємств – навчання персоналу, визначити найефективніші форми безперервного навчання.

Матеріали та методи дослідження. Матеріалом дослідження були дані анонімного анкетного опитування 147 фахівців регіонального аптечного підприємства. Результати анкетування проаналізовано за допомогою методів статистики, порівняння та узагальнення.

Результати. Під час проведення дослідження в регіональній аптечній мережі щодо думки персоналу та їх відношення до постійного навчання в системі безперервного професійного розвитку було опрацьовано 147 анкет респондентів. Установлено, що понад 55% респондентів стверджують, що вважають свій професійний рівень недостатньо високим та потребують постійного навчання. Респондентами також було визначено, що підвищення кваліфікації матиме позитивний вплив на продуктивність праці, якість обслуговування споживачів мережі та у більшості співробітників зміниться ставлення до своєї компанії і з'явиться творчий підхід до роботи.

Висновки. Фармацевтичні працівники позитивно ставляться до постійного навчання як до чинника, який сприятиме збільшенню продуктивності та ефективності праці й поліпшення якості фармацевтичного обслуговування населення.

Ключові слова: конкурентоспроможність, навчання персоналу, безперервний професійний розвиток, атестація персоналу.

UDC 615.1:378.046-021.68

I. S. Yashchuk, L. M. Unhurian, O. I. Bielyaieva, M. S. Obrazenko, Ch. Y. Voloshchuk

STAFF TRAINING AS ONE OF THE STRATEGIC DIRECTIONS FOR INCREASING THE COMPETITIVENESS OF SPECIALISTS OF PHARMACEUTICAL ENTERPRISES

Odesa National Medical University, Odesa, Ukraine

Introduction. The continuous development of the pharmaceutical labor market leads to an increase in the level of competition, which in turn causes the need to create new jobs and change the strategy of the enterprise itself. Constant rapid changes in both internal and external factors of the functioning of pharmaceutical organizations lead to the fact that a personnel training is one of the key elements in personnel policy.

Purpose and task: by means of a questionnaire, conduct an expert assessment of the attitude of the staff of pharmacy institutions to continuous training in the system of continuous professional development and analyze one of the main directions of increasing the competitiveness of pharmaceutical enterprises – personnel training, determine the most effective forms of continuous training.

Research materials and methods. The research material was the data of an anonymous questionnaire survey of 147 specialists of a regional pharmacy enterprise. The results of the questionnaire were analyzed using statistical methods, comparison and generalization.

Results: during the research in the regional pharmacy network, regarding the opinion of the staff and their attitude to continuous training in the system of continuous professional development, 147 questionnaires of respondents were processed. It was established that more than 55% of respondents claim that their professional level is not high enough and that they need constant training, while noting that professional development, in turn, will have a positive effect on labor productivity, on the quality of service to network clients, that the attitude of most employees towards their company will change and a creative approach to work will appear.

Conclusions: pharmaceutical workers have a positive attitude to continuous training as a factor that will contribute to increasing productivity and efficiency of work and improving the quality of pharmaceutical service to the population.

Key words: competitiveness, personnel training, continuous professional development, personnel certification.

Починаючи з кінця минулого століття до персоналу підприємств різних галузей стали відноситись як до основного ресурсу, що постає запорукою ефективної

діяльності організації. Працівники зі звичайних виконавців стають активними учасниками виробництва, а персонал – головним фактором, витрати на розвиток яких вважаються формуванням людського капіталу [8].

Мотивація та організація праці фармацевтичних фахівців є найважливішими чинниками

© І. С. Ящук, Л. М. Унгурян, О. І. Беляєва та ін., 2023

результативності аптечних закладів, а вивчення ефективності використання трудового потенціалу дає змогу оцінити як ділову активність, так і визначити існуючі внутрішні трудові резерви [1].

У ситуації, коли відбувається швидка зміна як зовнішніх (економічна політика держави, висока конкуренція і т. д.), так і внутрішніх (поява нових робочих місць, зміни у стратегії організації і т. д.) умов функціонування аптечних закладів, багато з них стикаються з необхідністю підготовки персоналу до роботи в нових умовах. У такій ситуації навчання стає одним із ключових елементів кадрової політики [3].

Для здобуття та утримання стійкого конкурентного становища будь-яка компанія повинна постійно розробляти та вдосконалювати програму розвитку та навчання співробітників для підвищення їхнього професійного і загальноосвітнього рівня. Для забезпечення потреб у професійних та компетентних працівниках сучасні організації впроваджують систему оцінювання [2].

Навчанням персоналу та підвищенням його конкурентоспроможності роботодавець підвищує ефективну діяльність свого підприємства, а в умовах сьогодення цей розвиток повинен бути безперервним та включати професійне навчання [6]. Механізм підвищення конкурентоспроможності персоналу формується завдяки таким заходам, як: підвищення рівня соціального захисту робітників, зростання заробітної плати, виділення коштів підприємством на навчання, бажання набутти конкурентних переваг [7].

Слід підкреслити, що тенденція до розширення фармацевтичного ринку України, зокрема в Одеській області, продовжується, незважаючи на зовнішні виклики сьогодення. З'являються нові «гравці», визначаються лідери, змінюються попит і вимоги клієнта/споживача фармацевтичного товару, але питанню навчання персоналу приділяють увагу одиниці. Пріоритетність, передусім, націлена на розроблення стандартів (уніфікацію як зовнішнього виду об'єктів, так і персоналу), на розширення асортименту в мережі (для задоволення потреб клієнта), на введення допоміжних послуг (вимірювання артеріального тиску, рівня цукру в крові, рівня вітамінів тощо).

Залишається актуальним питання достатньої компетентності персоналу для якісного запуску виробничих процесів, рентабельності прибутку, який отримує фармацевтична фірма, та здобуття істинної лояльності з боку споживача фармацевтичного товару [5]. Тому питання навчання персоналу аптечних закладів набуває великого значення для роботодавця, що стало підґрунтям нашого дослідження.

Професія фармацевта розвивається значними темпами, нові ролі пропонуються і проголошуються не тільки самою професією, а й іншими фахівцями галузі охорони здоров'я, національними та міжнародними регуляторними органами, професійними організаціями. Згідно з настановою «Належна аптечна практика: Стандарти якості аптечних послуг» (Спільна настанова МФФ/ВООЗ з НАП, далі – НАП), фармацевти повинні сприймати постійне навчання як довічний процес і бути спроможними продемон-

струвати, що постійне навчання або безперервний професійний розвиток поліпшують клінічні знання, навички і ефективність, оновлювати свої знання та навички з додаткових і альтернативних методів лікування, таких як традиційна китайська медицина, харчові добавки, акупунктура, гомеопатія та натуропатія, оновлювати свої знання і залучатися до впровадження, за можливості, нових технологій і автоматизації в аптечну практику, бути поінформованими й оновлювати свої знання щодо змін в інформації про лікарські препарати [10].

До оцінювання персоналу можна ставитись як до елемента управління або як до системи атестації співробітників у фармацевтичній компанії, водночас це також метод, який допоможе визначити якісний складник кадрів організації, виявити її сильні та слабкі боки, знайти методи вдосконалення особистих умінь та навичок працівника для підвищення його кваліфікації [9]. Таким чином, вважаємо, що оцінювання персоналу – це метод визначення продуктивного виконання працівником власних посадових обов'язків, відповідність займаній посаді, уміння реалізувати цілі фармацевтичного підприємства.

Оцінка роботи персоналу переслідує такі цілі: адміністративну, що допомагає прийняти кадрові рішення (розміщення кадрів, підвищення, ротація, оплата праці тощо); інформативну – надання керівнику повного пакету даних про кількісний та якісний склад персоналу; мотиваційну – спонукання працівників на поліпшення своєї роботи з досягнення цілей компанії [4]. Зважаючи всі цілі та напрями проведення оцінювання персоналу, можна визначити серед них основну – покращення управління діяльністю компанії.

Метою дослідження було визначити відношення персоналу до навчання як одного з ключових елементів кадрової політики; провести експертне оцінювання серед фармацевтичних працівників.

Матеріали та методи.

Анкетування проводилося анонімно серед працівників аптечних закладів м. Одеси та Одеської області. Для аналізу відібрано анкети 147 фармацевтичних працівників, 32% з яких займають керівні посади, а саме завідувачі аптек та замісники, 10% – фармацевти, 58% – асистенти фармацевтів. До анонімного анкетування були залучені працівники трьох фармацевтичних мереж м. Одеси та Одеської області. Обраховувалися частота певного явища чи ознаки без залучення додаткових статистичних методів.

Результати дослідження.

Під час проведення експертного оцінювання було запропоновано надати відповіді на низку питань, зокрема: «Чи достатньо для Вас наявних знань, умінь та навичок для ефективної роботи?». Із опитаних респондентів (42,2%) відповіли, що знань, умінь та навичок, отриманих під час здобування певного рівня фахової освіти, їм достатньо, отже, сенсу у додатковому навчанні вони не бачать. Близько 55,3% співробітників вважають, що їхній професійний рівень недостатньо високий, у них є потреба в навчанні; лише 2,5% зазначили, що їхній професійний рівень низький і вони потребують додаткового професійного навчання.

Ураховуючи отримані данні, ми запропонували фармацевтичним фахівцям указати, до яких саме змін у власній роботі призвело або призведе навчання. Були отримані такі результати (рис. 1):

- зростання продуктивності праці – відзначили близько 55,3% опитаних;
- поліпшення якості обслуговування відвідувачів – 83%;
- підвищення ступеня прихильності персоналу своєї організації – 45,4%;
- задоволеність працею – 44,5%;
- творче та новаторське ставлення до роботи – 38,4%.

85% співробітників із тих, хто зазначив, що постійне навчання впливає на поліпшення якості обслуговування клієнтів, відповіли, що постійно, навіть на самостійній основі, удосконалюють свої знання.

Для здобуття та отримання стійкої конкурентоспроможності фармацевтичні компанії постійно розробля-

ють та вдосконалюють програми розвитку та навчання своїх співробітників для підвищення їхнього професійного і загальноосвітнього рівня. За результатами анкетування можемо визначити, що основна кількість робітників має бажання навчатися й удосконалювати свої знання (43% готові прослуховувати семінари та майстер-класи у робочий час, а 42% готові навчатися навіть у вільний час), але є такі, що взагалі не мають бажання навчатися (15%), і саме завдяки анкетуванню та впровадженню системи оцінки персоналу керівництво може провести кадрові зміни на більш кваліфікованих (рис. 2).

Потрібно зазначити, що підвищення конкурентоспроможності – це процес, до якого прагнуть як працівники, так і компанії, у яких вони працюють, тому компанії повинні надати можливість робітникам навчатися у зручний їм час, та в зручній формі для розширення знань і підвищення власної кваліфікації.

Таким чином, у ході навчання персоналу спостерігаються ознаки поліпшення практично

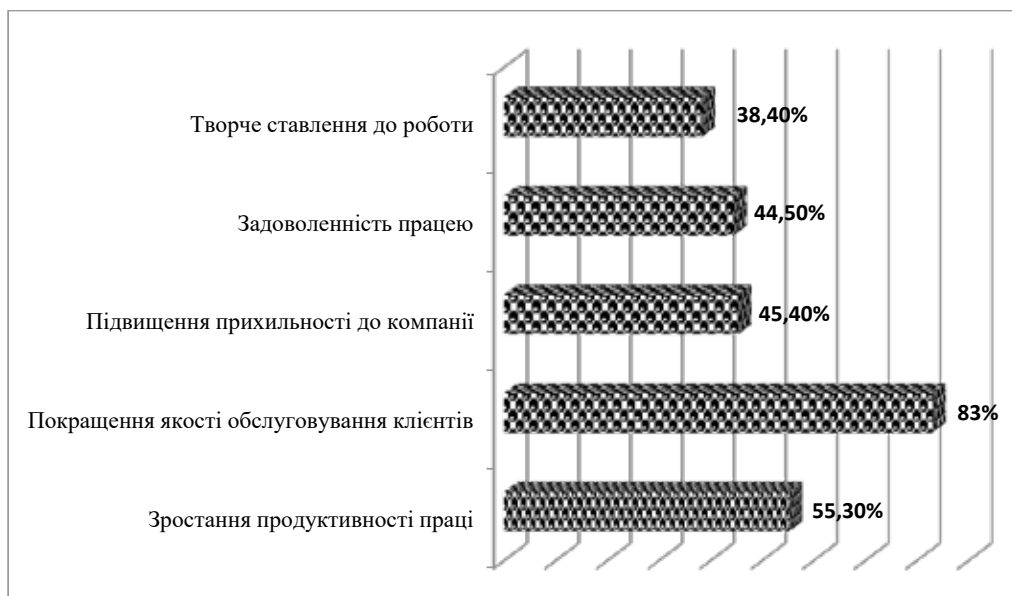


Рис. 1. Результати анкетування співробітників фармацевтичних мереж

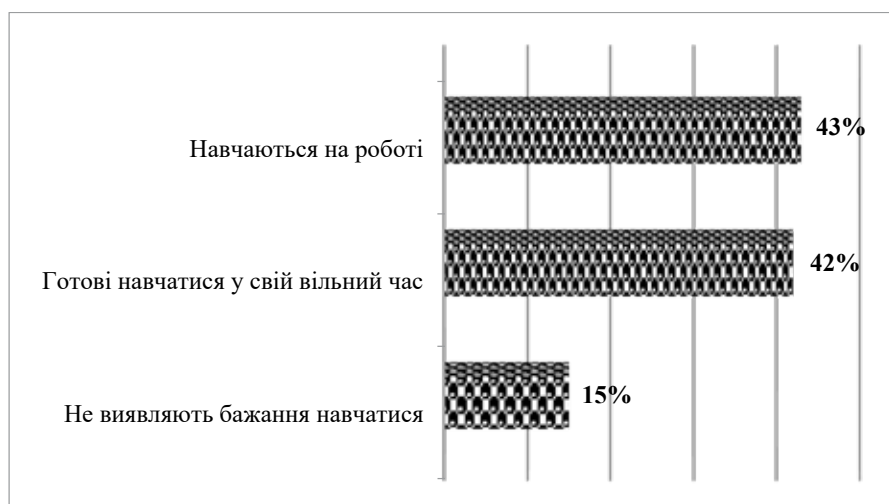


Рис. 2. Відношення фармацевтичних працівників до навчання

в усіх сферах їхньої діяльності. Особливо велике значення мають зростання продуктивності праці та підвищення ефективності використання трудових ресурсів, оскільки вони істотно впливають на економічні показники та конкурентоспроможність аптечного закладу.

За результатами анкетування для створення внутрішньої єдиної системи регулярного оцінювання рівня професіоналізму кожного співробітника, створення «кадрового ядра», стимулювання персоналу аптек до самоосвіти та підвищення рівня професіоналізму ми запропонували запровадити регулярне навчання на фармацевтичному підприємстві та впровадити внутрішню атестацію працівників, змінивши підхід до оцінки роботи персоналу.

Досягнення поставлених цілей фармацевтичної компанії вимагає від кожного робітника високої трудової віддачі. Звичайно, кожен співробітник фармацевтичної організації відрізняється своїми індивідуальними якостями, рівнем виконання своїх обов'язків, результатами своєї праці. Саме для визначення рівня кваліфікації використовується система оцінки персоналу.

Сьогодні головним рушієм, який забезпечує ефективну діяльність фармацевтичного підприємства, є конкурентоспроможний персонал, який може надати якісну фармацевтичну допомогу. Саме персонал впливає на якість фармацевтичної послуги, задовольняє потреби

споживача, відіграє ключову роль у піднятті/утриманні компанії на високому рівні в рейтингу фармацевтичних компаній України. Для мотивації таких співробітників на підприємстві має бути введена якісна система оцінювання та атестації співробітників, і це питання стає найактуальнішим, ураховуючи потреби споживачів та стан фармацевтичного ринку.

Висновки.

1. Близько 83% опитаних фармацевтичних працівників відзначили поліпшення якості обслуговування відвідувачів після проходження навчання, що свідчить про ефективність продовження професійного навчання.

2. Близько 42% респондентів відзначили готовність до навчання у вільний час, що підкреслює перспективність та затребуваність подальшого професійного навчання фармацевтичних працівників.

3. Із метою створення внутрішньої єдиної системи регулярного оцінювання рівня професіоналізму кожного співробітника, стимулювання персоналу аптек до самоосвіти та підвищення рівня професіоналізму пропонується запровадити регулярні семінари, майстер-класи та внутрішню атестацію працівників фармацевтичних підприємств.

У подальших дослідженнях планується проаналізувати залежність відношення до навчання фармацевтичних працівників залежно від стажу роботи, посади, віку і місця роботи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Zhylynska LO, Perepadchenko HV. Assessment of the level of socially responsible personnel management of industrial enterprises. State and regions. Series: Economy and entrepreneurship. 2015; 1: 88–91 (in Ukrainian).
2. Zakharchyn HM, Liubomudrova NP. Methodical principles of the formation of labor motivation systems in modern management. Global and national economic problems. 2015; 8: 393–397. URL: <http://global-national.in.ua/issue-8-2015> (in Ukrainian).
3. Kychko I, Horbachenko M. Innovations in personnel management and the modern labor market: aspects of interaction. Problems and prospects of economics and management. 2017;1: 7–14 (in Ukrainian).
4. Markova NS. Personnel development: a study guide. Kh.: Ed. HNEU, 2012; 256 (in Ukrainian).
5. Mixailova EA, Havrylina NI, Mixailova CA. Study of the effectiveness of the use of internal resources of the workforce of a pharmacy organization//International research journal. 2013; 6(13). Part 3: 71-72 (in Ukrainian).
6. Good pharmacy practice: Quality standards for pharmacy services (Joint guideline of the IFF/WHO on GPP). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/897_009#Text (in Ukrainian).
7. Pustova VV, Hryb SV. Problems of increasing the efficiency of work motivation and ways to solve them. Market infrastructure. 2018; 21: 158–164. URL: <http://www.market-infr.od.ua/uk/21-2018> (in Ukrainian).
8. Tolochko VM, Galii LV. Modern approaches to personnel management of pharmaceutical organizations. Provizor. 2018; 13. URL: <http://www.provisor.com.ua> (in Ukrainian).
9. Hryhorieva OV., Halaida TO., Iskruk AV. Formation of an effective personnel evaluation system at the enterprise. Efficient economy. 2014;11 (in Ukrainian).
10. Chavychalov II. Training as a social method of development of the management personnel of the enterprise. Agroworld. 2017; 24:72–76 (in Ukrainian).

Надійшла до редакції 15.02.2023 р.

Прийнята до друку 27.02.2023 р.

Електронна адреса для листування lianaui@ukr.net