

УДК 615.12.15:37:614.25

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ АПТЕЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Е.А. Михайлова, Н.И. Гаврилина

Пятигорский медико-фармацевтический институт – филиал ГБОУ ВПО ВолгГМУ Минздрава России, г. Пятигорск

PERSONNEL EDUCATION AS ONE OF THE METHODS FOR EFFECTIVIZATION OF PHARMACY ORGANIZATIONS STAFF ACTIVITY

E.A. Mikhaylova, N.I. Gavrilina

Pyatigorsk Medical and Pharmaceutical Institute – a branch of Volgograd State Medical University, Pyatigorsk

E-mail: eugeniya.mihajlova@yandex.ru

В данной статье был изучен и проанализирован один из пунктов кадровой политики – обучение персонала. В ходе социологического исследования была проведена оценка его влияния на эффективность работы сотрудников аптечной организации. Также были выделены и изучены 4 основных направления в обучении персонала.

Ключевые слова: кадровая политика, аптечная организация, обучение персонала, трудовой потенциал.

В современных условиях для повышения конкурентоспособности аптечной организации важным является поиск эффективных способов максимального использования трудовых ресурсов. Мотивация и организация труда работников являются важнейшими факторами результативности организации, а изучение эффективности использования трудового потенциала позволяет оценить не только деловую активность, но и определить имеющиеся внутренние трудовые резервы[1]. Помимо этого, нельзя забывать и о другом важном пункте кадровой политики – развития и обучения персонала.

В ситуации, когда происходит быстрое изменение как внешних (экономи-

We have studied and analyzed one of the items of HR policy - personnel education - in this article. During the sociological research we have estimated its influence on efficiency of pharmacy organization staff work. We have outlined and studied 4 basic directions in personnel education.

Keywords: HR policy, pharmacy organization, personnel education, labor potential.

ческая политика государства, высокая конкуренция и т.д.), так и внутренних условий функционирования аптечных организаций (появление новых рабочих мест, изменения в стратегии организации и т.д.), многие из них сталкиваются с необходимостью подготовки персонала к работе в новых условиях. В такой ситуации обучение становится одним из ключевых элементов кадровой политики.

Обучение персонала - это совокупность действий, разрабатываемых в рамках единой концепции обучения организации и ориентированных на систематическое обучение персонала. При этом, данные действия оказывают позитивное влияние на изменение уровня ква-

лификации и производительности работников всех уровней, удовлетворяя индивидуальную потребность в обучении и потребность организации в обученных сотрудниках. Оно призвано подготовить персонал к правильному решению более широкого круга задач и обеспечить высокий уровень эффективности в работе.

С целью изучения данного аспекта кадровой политики, нами методом анонимного анкетирования проведено социологическое исследование среди сотрудников аптечных организаций.

Анкетирование проводилось в аптечных организациях Ставропольского края, Краснодарского края, Ростовской области, г. Москвы и Московской области. Для анализа отобраны анкеты 102 фармацевтических работников, из которых 52,9% являются руководителями.

Полученные в ходе исследования данные являются репрезентативными.

В ходе исследования респонденты отметили, что обучением и переподготовкой сотрудников занимаются в 76,7% аптечных организациях. Данным специалистам было предложено указать, какие изменения в работе персонала и организации они отмечали в результате проведения данных мер. Были получены следующие результаты:

- рост производительности труда – отметили порядка 93,4% опрошенных;
- улучшение качества обслуживания посетителей – 86,4%;
- повышение эффективности использования трудовых ресурсов – 68,7%;
- формирование «правильных» установок на труд – 60,2%;
- снижение текучести кадров – 50,4%;
- повышение степени приверженности персонала своей организации – 47,3%;
- рост удовлетворенности трудом – 44,5%;
- творческое и новаторское отношение к работе – 36,1%;
- формирование организационной культуры – 31,7%.

Таким образом, в ходе обучения персонала наблюдаются стабильные улучшения практически во всех сферах их деятельности. Особенно большое значение имеет рост производительности труда и повышение эффективности использования трудовых ресурсов, так как они оказывают существенное влияние на экономические показатели и конкурентоспособность аптечной организации.

При проведении социологического исследования персоналу было предложено ответить на вопрос – «достаточно ли Вам имеющихся знаний, умений и навыков для эффективной работы?». Каждый второй из опрошенных респондентов (50,2%) ответил, что имеющихся знаний, умений и навыков ему достаточно, и, следовательно, смысла в обучении он не видит. Порядка 45,7% сотрудников считают, что их профессиональный уровень еще недостаточно высок, и им есть еще чему обучаться, а 4,1% - отметили, что их профессиональный уровень низок и они нуждаются в серьезном обучении.

Основываясь на полученных данных, можно сделать вывод, что практически каждому второму сотруднику аптечной организации (45,7%) необходимо обучение в какой-либо единичной сфере их трудовой деятельности.

В результате контент-анализа выделены четыре основных направления обучения персонала: продуктивное, навыковое, функционально-производственное, развитие лидерских качеств.

Установлено, что наибольшее внимание в процессе профессионального обучения сотрудников аптечных организаций уделяется следующим направлениям: продуктивному (предмет бизнеса) – оно составляет порядка 46,8% от всего обучения; навыковому (деловые навыки сотрудников) – 25,1% обучения; функционально-производственному (совершенствование профессиональных знаний) – 20,7%.

Развитие лидерских качеств – направление обучения, применяемое по отношению к сотрудникам с высоким управленческим потенциалом, которые,

по определению, не могут составлять большой удельный вес от общего количества персонала. Данному направлению отводится 7,4% от всего профессионального обучения сотрудников.

Таким образом, для повышения эффективности работы персонала необхо-

димо уделять внимание такому немаловажному аспекту, как обучение. Данные меры помогут развивать работников в четко заданном направлении с учетом требований организации.

Библиографический список

1. Михайлова Е.А., Гаврилина Н.И. Михайлова С.А. Изучение эффективности использования внутренних ресурсов трудового коллектива аптечной организации// Международный научно-исследовательский журнал. 2013. №6(13). Ч.3. С. 71-72.

Михайлова Евгения Александровна. – аспирант кафедры организации и экономики фармации Пятигорского медико-фармацевтического института - филиала ГБОУ ВПО ВолгГМУ Минздрава России, г. Пятигорск. Область научных интересов: управление и экономика фармации, кадровая политика, управление персоналом. E-mail: eugeniya.mihajlova@yandex.ru

Гаврилина Наталья Ивановна – кандидат фармацевтических наук, доцент кафедры организации и экономики фармации Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ГБОУ ВПО ВолгГМУ Минздрава России, г. Пятигорск. Область научных интересов: управление и экономика фармации, кадровая политика, управление персоналом.