

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 (экономическая

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.

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 квалификации 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 необходимо 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.*