

эффективным оказалось бы своевременное проведение информационной работы среди врачей.

В ходе анкетирования были выявлены мероприятия, необходимые для улучшения работы производственных аптек: повышение квалификации персонала, более эффективное сотрудничество с врачами, приобретение нового оборудования, повышение тарифов на изготовление ЛС, компьютеризация отдела, а также усиление маркетинговой активности.

Таким образом, учитывая социальную значимость ЛС, изготовленных в аптеке, существование производственных аптек необходимо для повышения доступности фармацевтической помощи населению. При этом поддержание высокого уровня и развитие услуг по изготовлению ЛС возможно только при проведении целого комплекса мероприятий.

СИСТЕМЫ И МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ АДАПТАЦИИ

Лаврова А. А., Маслова В.А.

ГОУ ВПО «Уральская государственная медицинская академия Росздрава»,
кафедра управления и экономики фармации, г. Екатеринбург

Введение. Сущность любой оценки – выявление меры соответствия желаемого и действительного состояний объекта. Когда речь идет об оценке персонала компании, то имеется в виду система, которая позволяет измерить не только результаты работы и уровень профессиональной компетенции сотрудников, а также их потенциал в разрезе стратегических задач компании.

В процессе адаптации оценка персонала применяется в двух основных случаях: непосредственно при приеме на работу (что является частью процесса подбора персонала); после окончания адаптации (оценка результатов адаптации)

Цель оценки нового сотрудника по окончании адаптации – не только определить степень успешности адаптации, но и еще раз подтвердить

соответствие кандидата должности, а также определить направления его последующего обучения и развития.

Актуальность проблемы определяется внедрением объективных методик оценки нового сотрудника через определенный период его работы (период адаптации, испытательный срок), и разработкой методик для комплексной оценки системы адаптации в аптечных организациях г. Екатеринбурга.

Цель работы. Исследование систем адаптации и методик оценки фармацевтических работников на примере аптечных организаций города Екатеринбурга.

Материалы и методы. Аптечные организации г. Екатеринбурга ГУПСО «Фармация», ООО «Лекарства Урала», ООО «АС-Бюро Плюс», занимающих значительную долю регионального фармацевтического рынка. В качестве метода было использовано непосредственное наблюдение за процедурой аттестации в аптечной организации, интервьюирование руководителей аптечных организаций, анкетирование сотрудников аптечных сетей, сравнительный анализ.

Результаты и обсуждение. В ходе исследования были изучены существующие системы оценки результатов адаптации ООО «Лекарства Урала» и ООО «АС-Бюро Плюс». В ГУПСО «Фармация» система оценки результатов адаптации отсутствует, т.к. отсутствует программа адаптации. В ООО «Лекарства Урала» и ООО «АС-Бюро Плюс» для оценки персонала, применяется, в основном, метод аттестации. Для собственно оценки результатов адаптации применяется либо аттестация (ООО «Лекарства Урала»), либо субъективная оценка руководства (ООО «АС-Бюро Плюс»).

Аттестация является самым распространенным методом оценки персонала и заключается в простоте внедрения, относительно небольших затратах. Тем не менее, эта форма представляется нам не вполне приемлемой для оценки результатов адаптации. Так, из-за специфики задач, стоящих перед новичком, данным методом сложно получить объективную оценку, особенно, если использовать стандартную процедуру оценки персонала без изменений,

учитывающих специфику работы нового сотрудника, метод аттестации нацелен на оценку достигнутых результатов в прошлом, что не всегда приемлемо для новичка.

Более подходящими для оценки результатов адаптации представляются следующие методики:- оценочное интервью;- управление по целям;- управление результативностью;- оценка «360 градусов».

Оценочное интервью является разновидностью обычного, в ходе интервью идет оценка выполнения работ сотрудником за период адаптации или испытательного срока, определения областей его развития и основных задач. Однако метод также субъективен и для эффективного применения требует разработанных критериев и стандартов работы. Оценочное интервью содержит элементы метода управления по целям, для эффективности метода необходима четкая постановка целей в начале периода адаптации. Проведение оценки методом управления по целям заключается в совместной постановке целей линейным руководителем и сотрудником, затем оценке достигнутых результатов. В начале периода руководитель вместе с подчиненным составляет список задач, а потом доводит до сотрудника (который может высказывать предложения по корректировке этих задач). Эти задачи могут быть прописаны заранее в типовом плане адаптации, что облегчает работу руководителя.

Метод управления результативностью отличается гораздо более развитой обратной связью: регулярностью контактов руководителя с новым сотрудником (не только постановка задач и контроль их выполнения по окончании испытательного срока). Кроме того, в течение срока проведения оцениваются не только результаты, достигнутые сотрудником, но и его компетенции, выявляются области развития сотрудника, а также планируется его дальнейшая карьера.

Метод оценки «360 градусов» появился как альтернатива и дополнение к методу управления по целям. Его основная цель – оценка по компетенциям, выполняемая всем окружением сотрудника. Свое мнение о сотруднике высказывают четыре группы людей – коллеги, клиенты, подчиненные,

руководители (при применении в процессе адаптации сотрудника таких групп может быть меньше). Оценка «360 градусов» может применяться как дополнение к основной системе методов (выявляет успех или неудачу адаптации через отношение к новичку в организации). Учитывая специфику фармацевтической деятельности, разнообразие функциональных задач, поставленным перед специалистом, считаем более целесообразным для оценки успешности адаптации использовать методики «управление по целям» и «управление результативностью», а метод «360 градусов» подходит для оценки социально-психологического аспекта адаптации. Поскольку элементы методики «управления по целям» включают разработанный ранее индивидуальный план адаптации, рекомендуем данную методику взять как основную для оценки результатов адаптации.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФИЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В МОУ «ОСОШ №4» ПО ПРЕДМЕТУ «МЛАДШАЯ МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА»

Лапшина Е. Е. *, Паначев В.Д.²

МОУ «ОСОШ № 4», г. Пермь,

Пермский государственный технический университет

Введение. Один из актуальных и трудоемких вопросов современного образования – переход на профильное обучение в средней общеобразовательной школе. Как подготовить школьников к осознанному выбору своего профессионального пути? Какие должны быть организационные шаги администрации в определении принципов профильного обучения в средней школе? Профильное обучение направлено на реализацию личностно-ориентированного учебного процесса. При этом существенно расширяются возможности выстраивания учеником индивидуальной образовательной траектории.

Материалы и методы. Переход к профильному обучению преследует следующие основные цели: