

активность животных.

2. Имеет место минимальное ранозаживляющее действие данной фармацевтической композиции.

Литература

1. Наглядная математическая статистика: учебное пособие /М.Б. Лагутин. – 2-е изд., испр. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2009. – 472 с.: ил.

УДК 615.15:614.254:36

П.И. Смирнова, А.А. Каримова
АНАЛИЗ ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ АПТЕЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ДОСТИЖЕНИЮ
ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА И НЕПРЕРЫВНОМУ ОБУЧЕНИЮ

Кафедра управления и экономики фармации
ГБОУ ВПО Уральский государственный медицинский университет,
Екатеринбург, Российская Федерация

P.I. Smirnova, A.A. Karimova
THE ANALYSIS OF MOTIVATION FACTORS FOR THE YOUNG
PHARMACEUTICAL SPECIALISTS IN PROFESSIONAL ACHIEVEMENTS
AND LIFELONG LEARNING

Department of Management and Economics of Pharmacy
Ural State Medical University
Yekaterinburg, Russian Federation

Контактный e-mail: pharm.usmu@gmail.com

Аннотация. В современных условиях необходимо разрабатывать и внедрять в работу аптечных организаций эффективные способы мотивации сотрудников к совершенствованию их знаний и достижению высокого уровня качества фармацевтической помощи. Важно учитывать ряд факторов, способствующих разработке тактических мероприятий. Анкетирование молодых специалистов фармацевтической отрасли позволило выявить основные факторы их мотивации к достижению целевых показателей эффективности труда и высокого уровня заинтересованности в непрерывном образовании, а также обозначить перспективы развития данного направления.

Annotation. In the current situation it is necessary to develop and introduce the efficient methods of staff motivation in the pharmacies' activities to enhance their competences and to achieve a high quality of pharmaceutical care. It is important to take into account a number of factors contributing to the elaboration of some tactical measures. A survey of young pharmaceutical professionals allowed to reveal the main factors of their motivation for labour efficiency and high level of interest in lifelong

learning as well as to highlight the development prospects of this trend.

Ключевые слова: фармацевтический персонал, мотивация, непрерывное обучение.

Keywords: pharmaceutical staff, motivation, lifelong learning.

Управление персоналом аптечных организаций (АО) имеет своей целью повышение эффективности работы каждого ее сотрудника в рамках разработанной стратегической миссии и принятой кадровой политики аптечной сети. К сожалению, часто можно встретить такую ситуацию, когда руководители аптечной сети эффективность работы своих подчиненных оценивают исключительно с помощью экономических критериев оценки. Руководители АО, как показывает практика, должны грамотно сочетать управление экономическими показателями работы своих сотрудников и аспектами их мотивации, вовлекать в образовательные мероприятия, поддерживать чувство остросоциальной значимости их трудовых функций.

Трудность работы руководителей сетевых аптек заключается в сочетании эффективного достижения плановых показателей и соблюдения этико-деонтологических принципов. Действенным методом достижения баланса в данном вопросе может стать создание интегрированной в стандарт обслуживания посетителей аптеки системы мотивации труда провизоров и фармацевтов, осуществляющих отпуск лекарственных препаратов (ЛП) для медицинского применения населению. Отчетливым трендом времени является следование концепции непрерывного фармацевтического образования, что обеспечивает высокие показатели профессионализма работников фармацевтической отрасли [1]. Однако каждая аптечная сеть ориентирована на определенный сегмент потребителя и имеет в своей стратегии несколько различающиеся концепции подбора и обучения кадров, к тому же в каждой АО складывается специфичный трудовой коллектив.

Цель исследования – определить ведущие факторы мотивации к эффективной и результативной работе среди молодых специалистов фармацевтической отрасли, а также выявить их заинтересованность в непрерывном обучении и профессиональном совершенствовании с целью повышения уровня компетентности.

Материалы и методы исследования

Было проведено выборочное анкетирование 52 студентов и выпускников фармацевтического факультета УГМУ с использованием функционала платформы Google forms. В анкету было включено 20 вопросов по следующим основным аспектам: потребность респондента (5), мотивация (8), обучение в аптечных организациях (7). Результаты анкетного опроса были статистически обработаны с использованием прикладных статистических программ Gretl, Microsoft Office Excell, Google-Таблицы.

Характеристика респондентов: лица женского пола в возрасте от 18 до 25 лет, имеющие допуск к осуществлению фармацевтической деятельности и стаж

работы в аптечных организациях не менее 1 года (из них 55% респондентов – 1-2 года, 45% - 3-5 лет).

Также были исследованы некоторые тактические подходы к организации и ведению кадровой политики в вопросах обучения и мотивации персонала в трех аптечных сетях г. Екатеринбурга («Диана» (№1), «Здоровье» (№2), Живика (№3), далее соответственно аптечные сети №1, №2, №3).

Результаты исследования и их обсуждение

Согласно результатам анкетирования, в своей профессиональной деятельности студенты и выпускники фармацевтического факультета больше всего ценят возможность проявлять свои знания и умения (более 60%). Около половины респондентов отметили также важность достойного вознаграждения результатов труда, а на последнем месте отметили привычность рабочего места и алгоритмизированное выполнение трудовых функций (не более 15%).

Выяснилось, что 52% анкетирруемых могут поменять работу из-за конфликта в коллективе или из-за того, что работа перестала приносить моральное удовлетворение; остальные респонденты (48%) отдают предпочтение новой работе с возможностью более быстрого карьерного роста. При поиске новой работы 71% респондентов ориентируются в первую очередь на более высокий уровень заработной платы, при этом наиболее интересной считают систему оплаты труда, при которой есть окладная и премиальная часть.

Для подавляющего большинства респондентов (74%) выполнение социальной функции гарантированного и качественного лекарственного обеспечения населения является приоритетным, но при этом, достижение коллективного результата (52%), получение премий и вознаграждений (47%) они также признают значимыми факторами мотивации.

Анкетирование показало, что более половины опрошенных (63%) считают необходимым для успешной работы постоянно совершенствовать свои знания, но, в то же время, 37% считает, что для выполнения базовых трудовых функций достаточно минимального уровня знаний, более важную роль они придают практическим навыкам, полученным на рабочем месте.

Среди факторов, способствующих мотивации к постоянному обучению и профессиональному совершенствованию, ведущими являются личное желание учиться и приверженность этико-деонтологическим принципам работы аптеки. Также отмечаются такие факторы, как: общественное признание, повышение уровня осведомленности в области современных научных данных. Все вышеуказанные аспекты относятся к внутренним факторам мотивации к непрерывному обучению. Среди внешних факторов мотивации отмечают лишь фактор удобства: наиболее желаемым является прохождение обучения без отрыва от рабочего места, без длительных командировок и больших временных затрат.

Обучение в аптечных организациях респондентов проводится регулярно, как правило, в форме конференций и семинаров (79%), тренингов (68%), прохождения дополнительных образовательных модулей и курсов повышения

квалификации (58%). В данных формах обучения участвуют все штатные сотрудники АО.

В ходе исследования кадровой политики аптечных сетей по вопросам обучения и мотивации персонала было выделено несколько приоритетов. Для аптечной сети №1 приоритетной является выстраивание политики на основе обратной связи; руководство сети оказывает содействие в проведении профессиональных конференций, организует собрания трудового коллектива по вопросам соблюдения баланса между достижением необходимых экономических показателей работы сети и сохранением реализации социальной функции аптек.

Руководство аптечной сети №2 предпочитает личное, индивидуальное общение с сотрудниками; кроме того создан отдел, который проводит тренинги для персонала, предусмотрено и стандартизованное обучение новых сотрудников непосредственно перед вступлением в должность.

В аптечной сети №3 заведующая каждой АО лично обучает персонал правильной организации рабочего места и эффективной выкладке товара. Высшее руководство сети ежемесячно проводит личные встречи с сотрудниками всех звеньев для решения вопросов качества работы сетевых АО, спорных и проблемных моментов.

Порядка двух третей респондентов считают такие формы организации обучения персонала АО высокоэффективными, чуть менее трети – малоэффективными, недостаточно удобными и рациональными. Такой результат указывает на то, что до сих пор уделяется недостаточно внимания мотивации к непрерывному образованию фармацевтического персонала, совершенствованию имеющихся навыков, реализации социальной функции оказания качественной фармацевтической помощи, ориентированной на современные европейские стандарты качества.

Выводы:

1. Ведущими факторами мотивации молодых специалистов являются карьерный рост и достойное вознаграждение результатов труда, но не меньшую роль играет заинтересованность в реализации социальной функции АО.

2. Приверженность к работе в конкретной организации обусловлена в большинстве случаев благоприятным психологическим климатом в коллективе и моральным удовлетворением от результатов труда.

3. Руководители АО и менеджеры аптечных сетей должны уделять больше внимания вопросам мотивации персонала к непрерывному обучению, учитывая как внутренние, так и внешние факторы.

4. Возможным путем решения проблемы эффективной мотивации сотрудников АО является создание комплексного стандарта качества оказания фармацевтической помощи с интегрированием в него системы материального и нематериального стимулирования.

Литература

1. Salenga R., Aninon A. Facilitators in attending lifelong learning activities

К.Д. Смирнова, Н.Н. Степанов, А.А. Шмакова, Л.П. Ларионов
ИЗУЧЕНИЕ ХРОНИЧЕСКОЙ ТОКСИЧНОСТИ
ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПОЗИЦИИ «МОЛОЧНАЯ КИСЛОТА 0,6%
НА ОСНОВЕ КРЕМНИЙХИТОЗАНСОДЕРЖАЩЕГО
ГЛИЦЕРОГИДРОГЕЛЯ SEV-11-411» ПРИ НАКОЖНЫХ АППЛИКАЦИЯХ
КРЫСАМ

Кафедра фармакологии и клинической фармакологии
ГБОУ ВПО Уральский государственный медицинский университет,
Екатеринбург, Российская Федерация

K.D. Smirnova, N.N. Stepanov, A.A. Shmakova, L.P. Larionov
THE STUDY OF THE TOXICITY OF THE PHARMACEUTICAL
COMPOSITION “LACTIC ACID 0,6% BASED ON SILICON-CHITOSAN-
CONTAINING GLYCEROHYDROGEL SEV-11-411” APPLICATED ON THE
SKIN OF THE RATS

Department of pharmacology and clinical pharmacology
Ural state medical university,
Yekaterinburg, Russian Federation

Контактный e-mail: anastasis1995@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена экспериментальной работе с лабораторными животными, в ходе которой оценивалась хроническая местная и общая токсичность фармацевтической композиции «Молочная кислота 0,6% на основе кремнийхитозансодержащего глицeroгидрогеля SEV-11-411». В статье обоснована необходимость данного исследования, описана последовательность эксперимента, представлены необходимые данные, оценены результаты исследования. Сделаны выводы на основании проведённой работы.

Annotation. The article is devoted to the experimental work with laboratory rats in which the chronic toxicity of the pharmaceutical composition “Lactic acid 0,6% based on silicon-chitosan-containing glycerohydrogel SEV-11-411” was estimated. In this article the necessity of this research is demonstrated, the procedure of the experiment is described, the necessary data is provided, and the results of the experiment are estimated. Finally, we made some conclusions about toxicity of this pharmaceutical composition.

Ключевые слова: хитозан, молочная кислота, токсичность, крыса.

Keywords: chitosan, lactic acid, toxicity, rat.