

Фармация и фармакология



<http://dx.doi.org/10.35177/1994-5191-2019-2-51-53>

УДК 615.12-057.51:005.2

М.С. Сушкова, Е.Ф. Шарахова

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ АДАПТАЦИИ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Алтайский государственный медицинский университет, 656038, пр-т Ленина, 40, г. Барнаул

Резюме

В статье представлены результаты исследований по разработке методики оценки адаптации фармацевтических специалистов аптечных организаций. Предложена модель комплексной оценки, включающая объективную и субъективную оценку, адаптации специалиста. Разработаны оценочные критерии, инструменты и процедура оценки. Для количественной оценки адаптации фармацевтических специалистов разработан комплексный показатель «Уровень адаптации специалиста». Приведены шкала и уровни оценки комплексного показателя «Уровень адаптации специалиста». Представлены данные по апробации методики.

Ключевые слова: адаптация, методика оценки, фармацевтические специалисты, аптека.

M.S. Sushkova, E.F. Sharahova

ADAPTATION ASSESSMENT TECHNIQUE, USED FOR PHARMACISTS

Altai State Medical University, Barnaul

Summary

The article presents the results of the development of adaptation assessment technique, used for pharmacists in pharmacy organizations. A comprehensive assessment model is suggested: it includes objective and subjective assessment. Evaluation criteria, tools and evaluation procedure has been developed. To quantify the adaptation of pharmaceutical specialists, a comprehensive indicator «Adaptation level of a specialist» has been created. The scale and levels of the evaluation of the complex indicator «Adaptation level of a specialist» are given. Data on the approbation of the method are presented.

Key words: adaptation, assessment technique, pharmacists, pharmacy organizations.

Самопроизвольное течение процесса адаптации не гарантирует ее завершение в необходимые сроки и с максимальной продуктивностью [4]. Менеджмент-аудит организации адаптации персонала 92 АО Алтайского и Красноярского края, Новосибирской и Кемеровской области выявил отсутствие механизмов управления адаптацией персонала, в оценке адаптации

преобладают интуитивные методы оценивания, срок адаптации специалиста не превышает шести месяцев [1].

Целью настоящего исследования явилась разработка методики комплексной оценки профессиональной адаптации фармацевтических специалистов АО.

Материалы и методы

Предлагаемая методика оценки адаптации фармацевтических специалистов разработана авторами на основе данных собственных исследований по оптимизации процессов отбора и адаптации персонала АО с учетом мнения экспертов – руководителей аптечных организаций [1, 4]. Разработанный авторами организационно-методический подход к адаптации специалиста иллюстрирует место данной методики в систе-

ме адаптации персонала АО [1]. Методика является продолжением разработанной программы адаптации фармспециалистов АО, учитывающей их профессиональные и личностно-деловые характеристики [2]. Методика применима для специалистов с различным опытом работы по специальности.

Модель комплексной оценки адаптации представлена на рисунке.

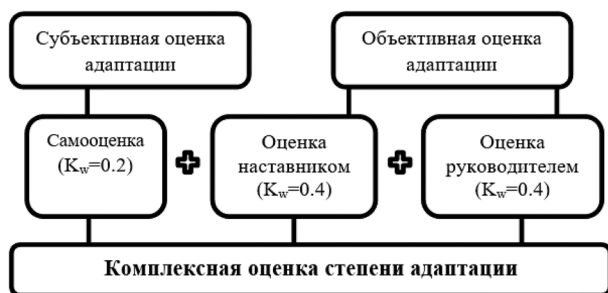


Рис. Модель комплексной оценки адаптации специалиста

Результаты и обсуждение

При приеме на работу оцениваются профессиональные и личностно-деловые качества специалиста [2, 3]. Результаты этой оценки могут служить исходным уровнем для оценки их динамики в период прохождения адаптации.

Оценка адаптации специалиста проводится по комплексу объективных и субъективных показателей, иллюстрирующих различные стороны профессиональной адаптации. Всего оценке подвергаются 7 показателей: производственные (степень освоения производственных обязанностей, определенная результативность труда), профессиональные (прирост уровня профессиональной подготовки, владение профессиональными навыками, наличие навыков делового общения), качественные (качество выполнения работы), финансовые (определенная средняя выручка за смену, количество чеков не ниже определенной суммы), организационные (время выполнения работы, потребность в контроле, знание и выполнения стандартов выполнения работы), карьерные (интерес к повышению квалификации и служебному росту), личностные (самостоятельность в выполнении работ, взаимодействие с коллегами, в том числе в нестандартных ситуациях). Введение весовых коэффициентов дает возможность адекватной оценки адаптации, нивелируя влияние субъективной составляющей.

Самооценка в баллах проводится по комплексу параметров: производственных, организационных и личностных показателей, изложенных в листе постадаптационной оценки. Полученный комплекс отражает субъективную оценку адаптации.

Объективная оценка адаптации складывается из оценки степени адаптации наставником и руководителем АО по критериям успешности.

Оценка наставником производится в баллах по комплексу профессиональных, организационных, качественных и личностных показателей, изложенных в листе постадаптационной оценки. Для оценки результатов профессиональной стороны адаптации используют сравнение профессиональных показателей работника со средними показателями, сложившимися в коллективе, а также сравнение показателей по основным профессиональным характеристикам с имевшимися у специалиста до начала адаптации [3].

Далее руководитель АО проводит завершающий этап оценки степени адаптации сотрудника по критериям успешности (в баллах): полное и самостоятельное выполнение работы; качество выполненной

работы (отсутствие жалоб со стороны посетителей АО); финансовые показатели (определенная выручка за смену, её прирост у конкретного специалиста, определенное количество обслуживаемых посетителей); наличие интереса к повышению квалификации и служебному росту.

Результаты субъективной и объективной оценки являются составляющими комплексной оценки адаптации специалиста, на основании которой делается заключение о возможности завершения программы в связи с полной адаптацией специалиста. Максимально возможное количество баллов по каждому виду оценки адаптации определено по шкале оценки [5] и представлены в таблице 1.

Таблица 1

Структура комплексной оценки адаптации

Вид оценки	Тип оценки	Весовой коэффициент	Показатели	Мак кол-во баллов
Субъективная оценка	самооценка специалиста	0,2	производственные (3 вопроса)	15
			организационные (4 вопроса)	20
			личностные (3 вопроса)	15
Объективная оценка	оценки наставником	0,4	профессиональные (3 вопроса)	15
			организационные (3 вопроса)	15
			качественные (1 вопрос)	5
			личностные (2 вопроса)	10
	оценка по критериям успешности	0,4	производственные (1 вопрос)	5
			качественные (1 вопрос)	5
			финансовые (1 вопрос)	5
			карьерные (1 вопрос)	5
Итого:		1,0	Мах оценка, в баллах	115
			Мах оценка с учетом К _в в баллах	36

Суммарная балльная оценка с учетом весовых коэффициентов составляет комплексный показатель «Уровень адаптации специалиста» (табл. 2). Весовые коэффициенты определены логически на основании достоверности получаемой информации при субъективной и объективной оценке.

Таблица 2

Шкала и уровни оценки комплексного показателя «Уровень адаптации специалиста»

Уровень показателя	Количество баллов	Оценка и основные рекомендации
Высокий	от 25,2 до 36	сотрудник полностью адаптирован, проблемные показатели отсутствуют
Достаточный	от 19,8 до 25,2	адаптация не полная (требуется повторная корректировка проблемных показателей)
Допустимый	от 14,4 до 19,8	кандидат частично адаптирован к работе, большое количество некорректируемых проблемных показателей, требуется рассмотреть вопрос о переводе на другую должность
Недопустимый	14,4 и меньше	сотрудник не адаптирован к работе

Апробация методики проведена в АО Алтайского и Красноярского края, Нижегородской области и Республики Казахстан. В апробации приняли участие 112 фармацевтических специалистов с различным опытом работы, принятые на работу в последние шесть месяцев, и, по мнению руководителя, успешно прошедшие период адаптации. У данных специалистов проведена диагностика уровня адаптации по разработанной методике комплексной оценки. Из 112 специалистов 15,2 % (17 специалистов) имеют высокий уровень комплексного показателя «Уровень адаптации специали-

ста», 28,6 % (32 специалиста) – достаточный уровень, 42,9 % (48 специалистов) – допустимый, и 13,3 % (15 специалистов) – недопустимый уровень. Результаты комплексной оценки уровня адаптации сравнили с данными диагностики адаптации, проведенной руководителями АО.

Предлагаемая методика показала точность диагностики уровня адаптации специалиста в 87 % случаев.

Таким образом, разработанная методика позволяет оценить уровень адаптации специалиста и может быть рекомендована к применению в АО.

Литература

1. Сушкова М.С., Шарахова Е.Ф. Методический подход к формированию программы адаптации сотрудников аптечной организации // Уральский медицинский журнал. – 2013. – № 6 (111). – С. 145-148.
2. Сушкова М.С., Шарахова Е.Ф. Методика комплексной оценки специалистов на этапе подбора // Медицина и образование в Сибири. – 2013. – № 4. – С. 14.
3. Сушкова М.С., Шарахова Е.Ф. Оценка личностно-деловых качеств специалистов в области фармации // Сибирское медицинское обозрение. – 2013. – № 1. – С. 41-43.
4. Сушкова М.С., Шарахова Е.Ф. Построение программы адаптации специалиста в аптечной организации // Социальная фармация: состояние, проблемы и перспективы: материалы международной научно-практической интернет-конференции. Выпуск X. 17-20 марта 2014 г. – Харьков: Издательство НФаУ, Украина, 2014. – С. 158-166.
5. Сушкова М.С., Шарахова Е.Ф. Адаптация фармацевтических специалистов в аптечных организациях: организационно-методические подходы: методические рекомендации. – Барнаул: Изд-во ФГБОУ ВО АГМУ Минздрава России, 2018. – 32 с.

Literature

1. Sushkova M.S., Sharakhova E.F. Methodological approach to the process of adaptation of the staff of pharmaceutical organizations // Ural Medical Journal. – 2013. – № 6 (111). – P. 145-148.
2. Sushkova M.S., Sharakhova E.F. The method of the complex assessment of specialists at the selection stage // Medicine and Education in Siberia. – 2013. – № 4. – P. 14.
3. Sushkova M.S., Sharakhova E.F. Evaluation of personal and business qualities of specialists in the field of pharmacy // Siberian Medical Review. – 2013. – № 1. – P. 41-43.
4. Sushkova M.S., Sharakhova E.F. Specialized adaptation program construction in the pharmacy organization // Social pharmacy: state, problems and prospects: Materials of the International Scientific and Practical Internet Conference. – № X / March 17-20, 2014. – Kharkov: NPhaU Publishing House, Ukraine, 2014. – P. 158-166.
5. Sushkova M.S., Sharakhova E.F. Adaptation of pharmaceutical specialists in pharmacy organizations: organizational and methodological approaches: methodological recommendations. – Barnaul: FSBEI HE ASMU Publishing House, 2018. – 32 p.

Координаты для связи с авторами: Сушкова Мария Сергеевна – старший преподаватель кафедры фармации АлГМУ, тел. 8-(3852)-56-68-92, 65-60-38, e-mail: mriasushkova@gmail.com; Шарахова Елена Филипповна – профессор кафедры фармации АлГМУ, тел. 8-(3852)-56-68-92, 65-60-38.

