

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА К УСЛОВИЯМ РАБОТЫ В АПТЕКЕ

**Работу выполнила студентка 4 курса,
Специальности 33.02.01 Фармация**

Научный руководитель

Р.А. Женетель.

Е.А.Кан.

Актуальность исследования заключается в том, что каждый руководитель рано или поздно сталкивается с проблемой адаптации новых сотрудников в аптечной организации. «Заброшенный» новичок работает в не полную силу, использует не полностью свой потенциал. В последнее время многие аптечные организации все больше уделяют внимание политике адаптации. Именно отлаженная система адаптации позволяет удержать на рабочем месте новых сотрудников, которых зачастую долго искали, выбирая самых лучших, самых профессиональных кандидатов.

Человеческий потенциал, как один из основных ресурсов, является стратегическим материалом, где скрываются большие резервы, необходимые для совершенствования работы аптечных предприятий.



Целью выпускной квалификационной работы является изучение процесса адаптации фармацевтического персонала к условиям работы в аптеке, не зависимо от ее организационно-правовой формы и формы собственности.





□ **Задачи:**

- **ИЗУЧИТЬ** основные понятия (адаптация, адаптационный период) по теме выпускной квалификационной работы. ;

□

- **ПРОВЕСТИ** социологическое исследование (анкетирование) молодых фармацевтических работников (со стажем работы до пяти лет) с целью исследования адаптационных процессов. ;

□

- **Разработать** алгоритм программы адаптации сотрудников в аптечной организации..

- **Предмет исследования** – адаптация молодых фармацевтических работников. - .
- **Объект исследования** — — фармспециалисты со стажем работы до пяти лет, МУП «Аптеки Кубани», ООО аптечная сеть «Санфарма+», адаптационные программы, тесты для оценки профессиональных знаний фармспециалистов (50).



Адаптация сотрудников.

Адаптация - приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования.

- **профессиональная** – это процесс совершенствования профессиональных способностей, на основе дополнительного освоения необходимых знаний и навыков;
- **психофизиологическое** – это процесс приспособления к новым физиологическим, психологическим и физиологическим условиям труда;
- **социально-психологическая адаптация** – это включение работников систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями;
- **организационно-административная адаптация** – работник знакомится с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и организационной структуре;
- **экономическая адаптация** позволяет работнику ознакомиться с экономическим механизмом управления организацией, системой экономических стимулов и мотивов, адаптироваться к новым условиям оплаты своего труда и различных выплат.

ВИДЫ АДАПТАЦИИ



Об успешной адаптации нового сотрудника свидетельствуют:

- ❖ отсутствие ощущения дискомфорта на рабочем месте, чувства неуверенности, страха перед новой работой;
- ❖ овладение необходимым объемом знаний и навыков, требующихся для работы;
- ❖ соответствие трудовых показателей и поведения сотрудника ожиданиям руководства и коллег.



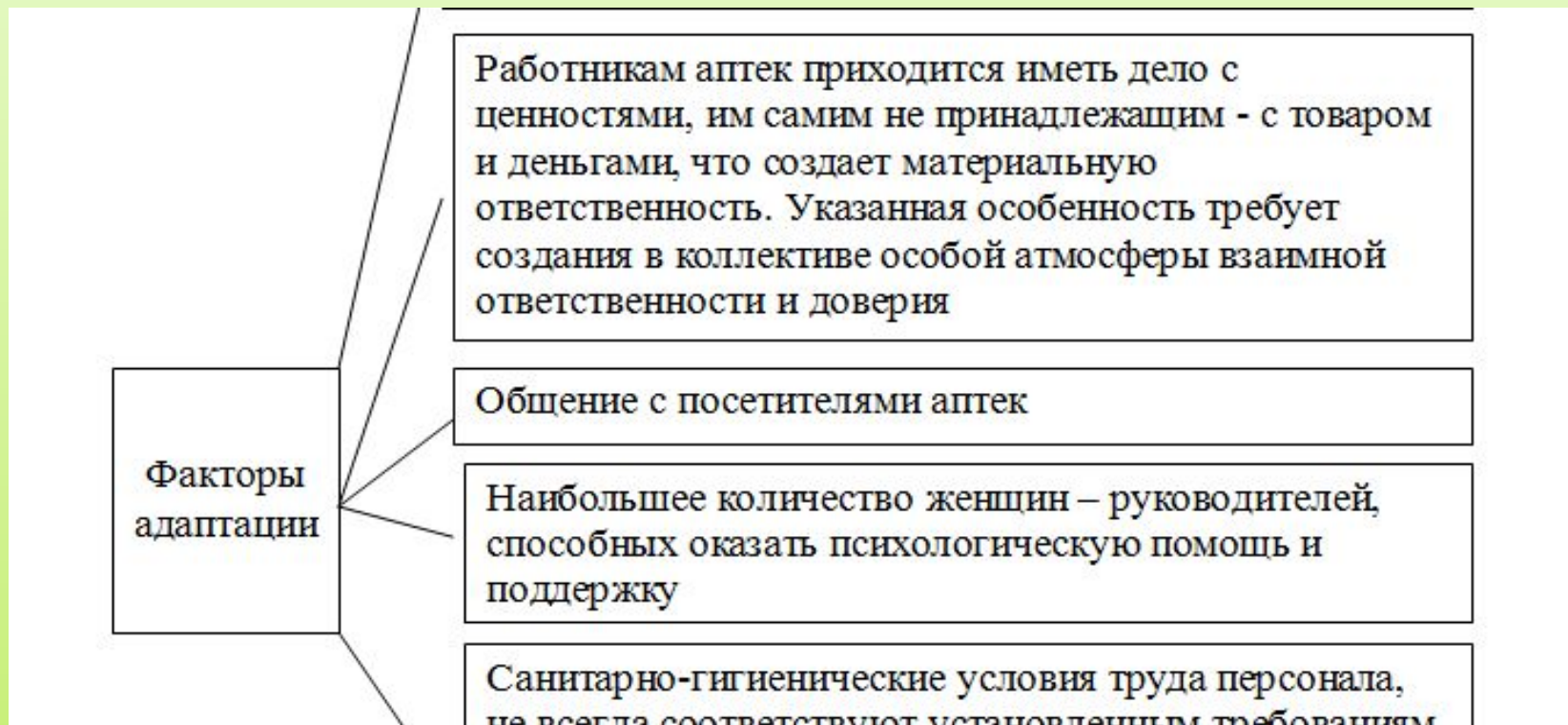
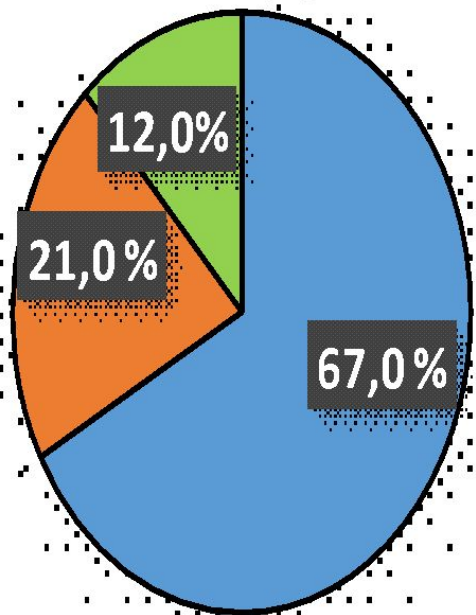


Рисунок 1 – Специфика адаптации фармспециалистов





- 67,0% - адаптация к трудовым функциям
- 21,0% - адаптация к сложившейся организационной культуре
- 12,0% - межличностные отношения в коллективе

Рисунок 2 – Сложности, возникающие в процессе адаптации в аптеке у новых сотрудников, %



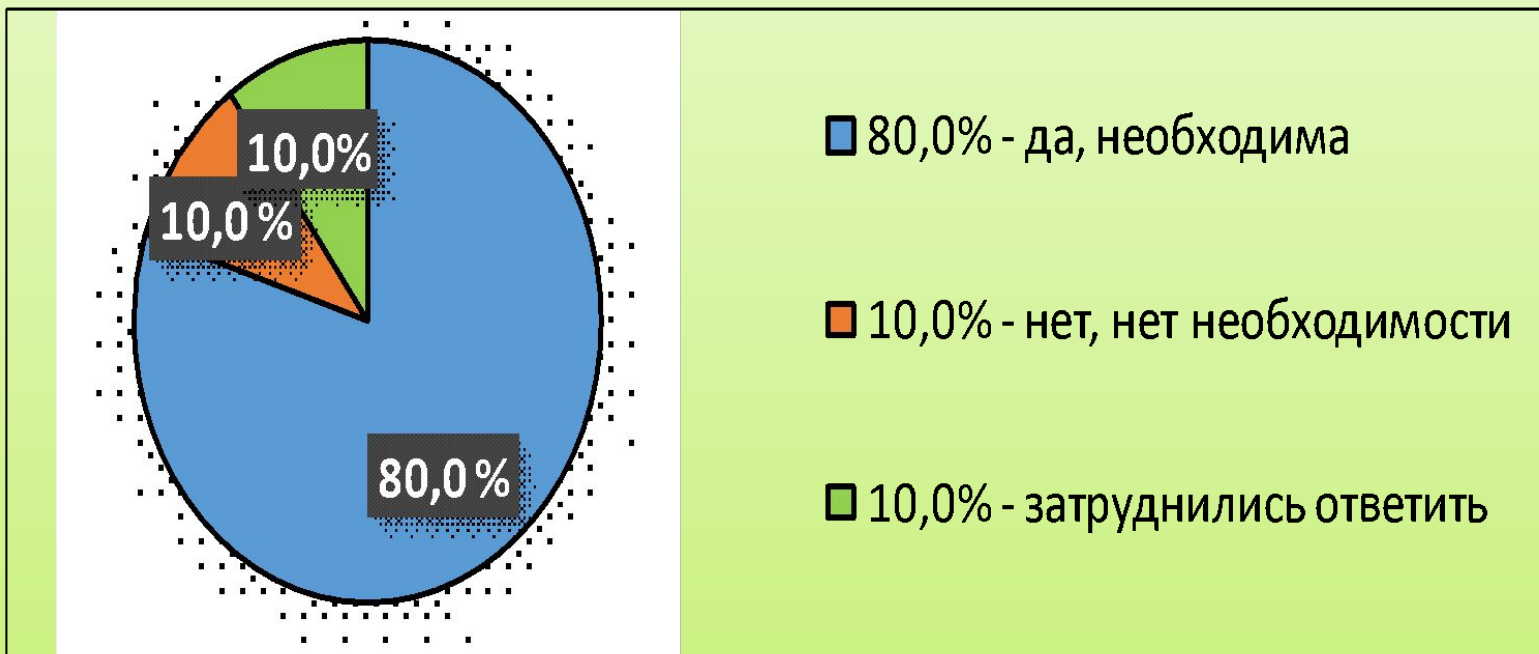


Рисунок 3 – Необходимость присутствия в аптеке дифференцированных программ адаптации для фармацевтических специалистов (ответы респондентов)



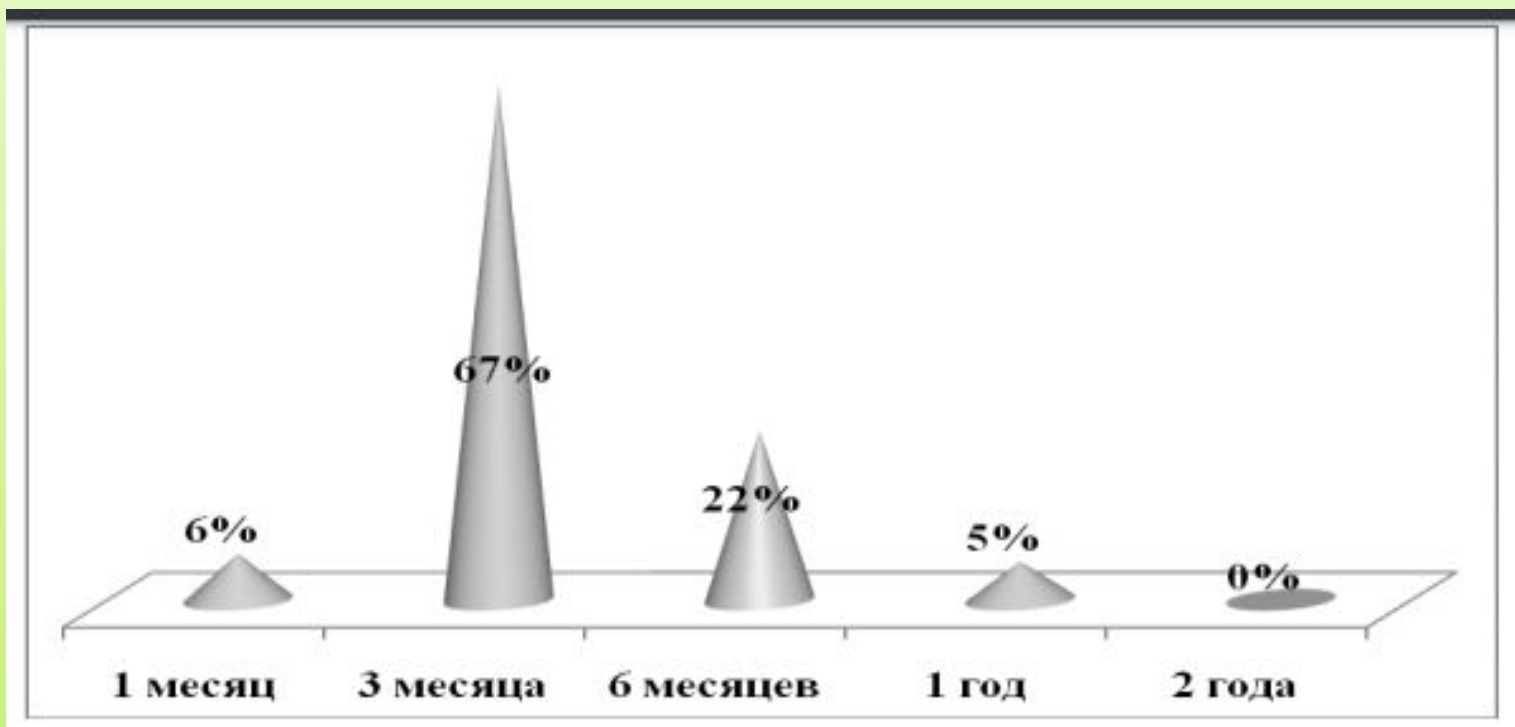


Рисунок 4 – Оптимальный срок первичной адаптации фармацевтических специалистов



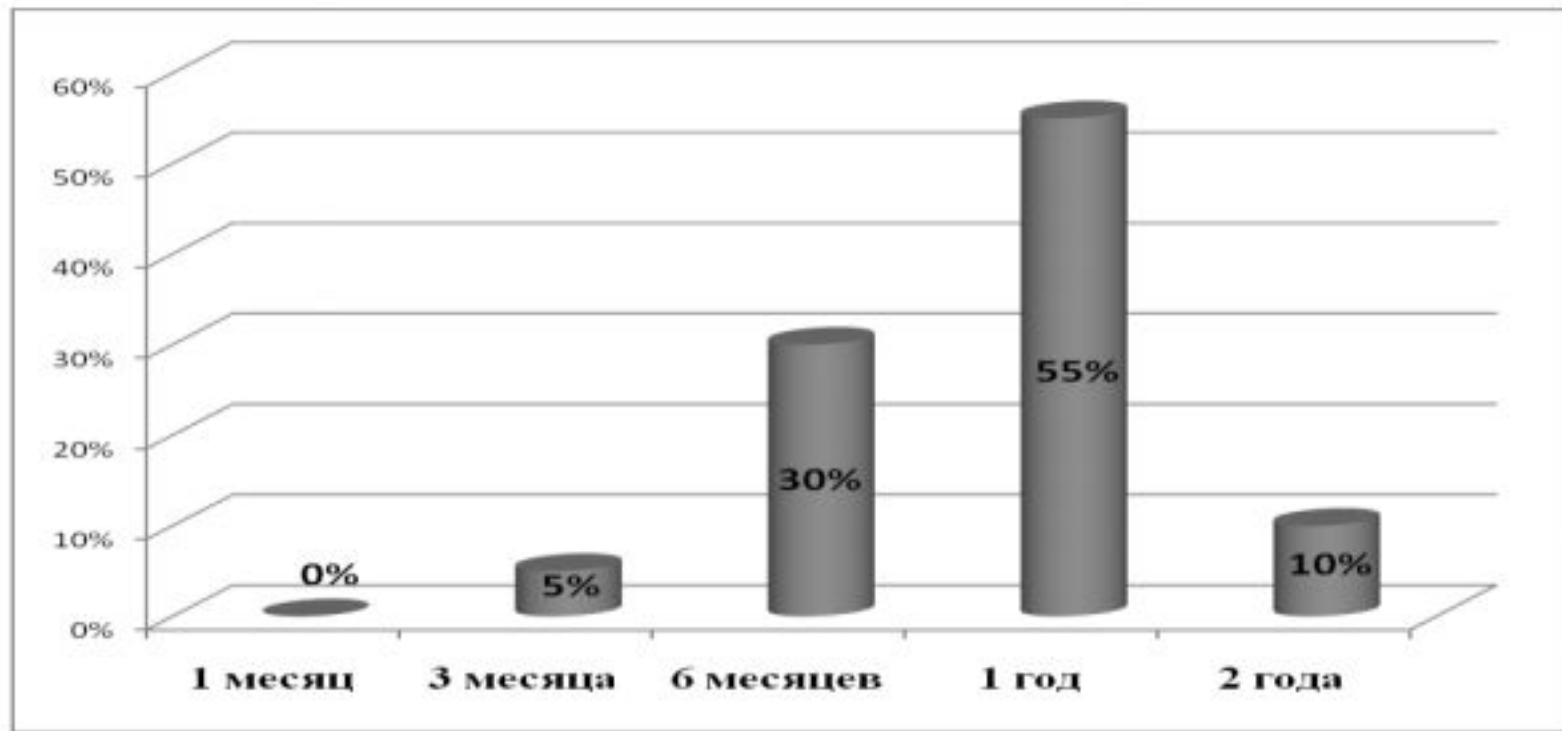
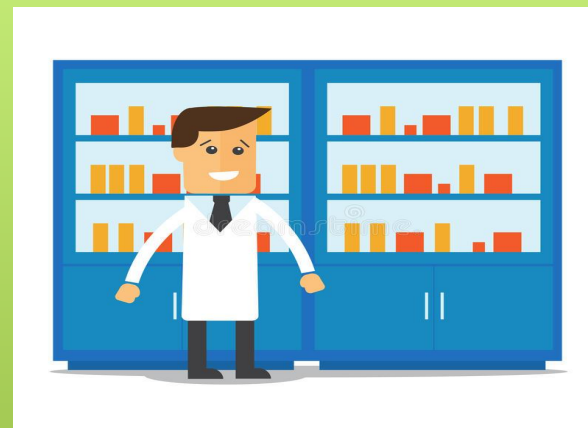


Рисунок 5 – Оптимальный срок психофизиологической адаптации фармацевтических специалистов



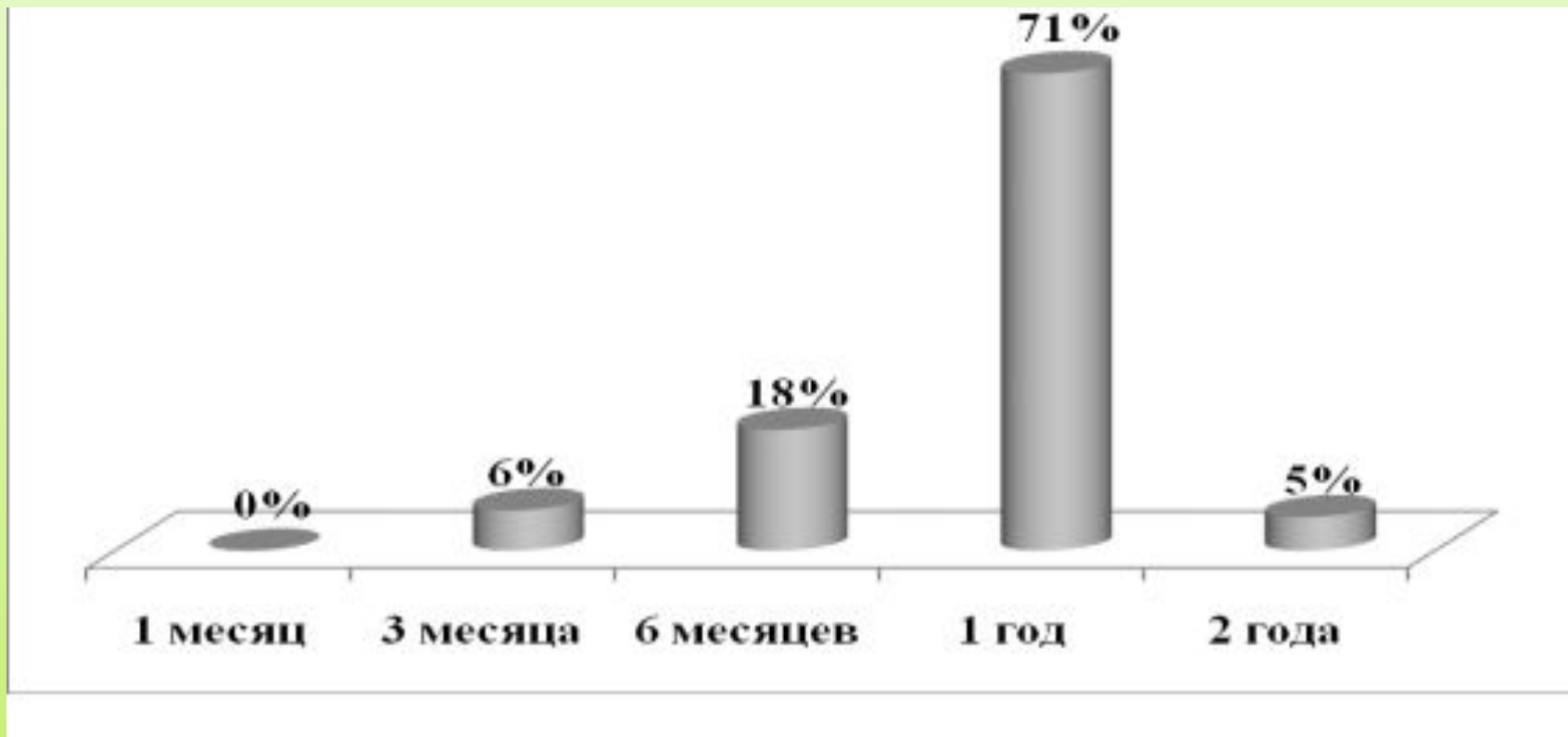


Рисунок 6 – Оптимальный срок социально-психологической адаптации фармацевтических специалистов



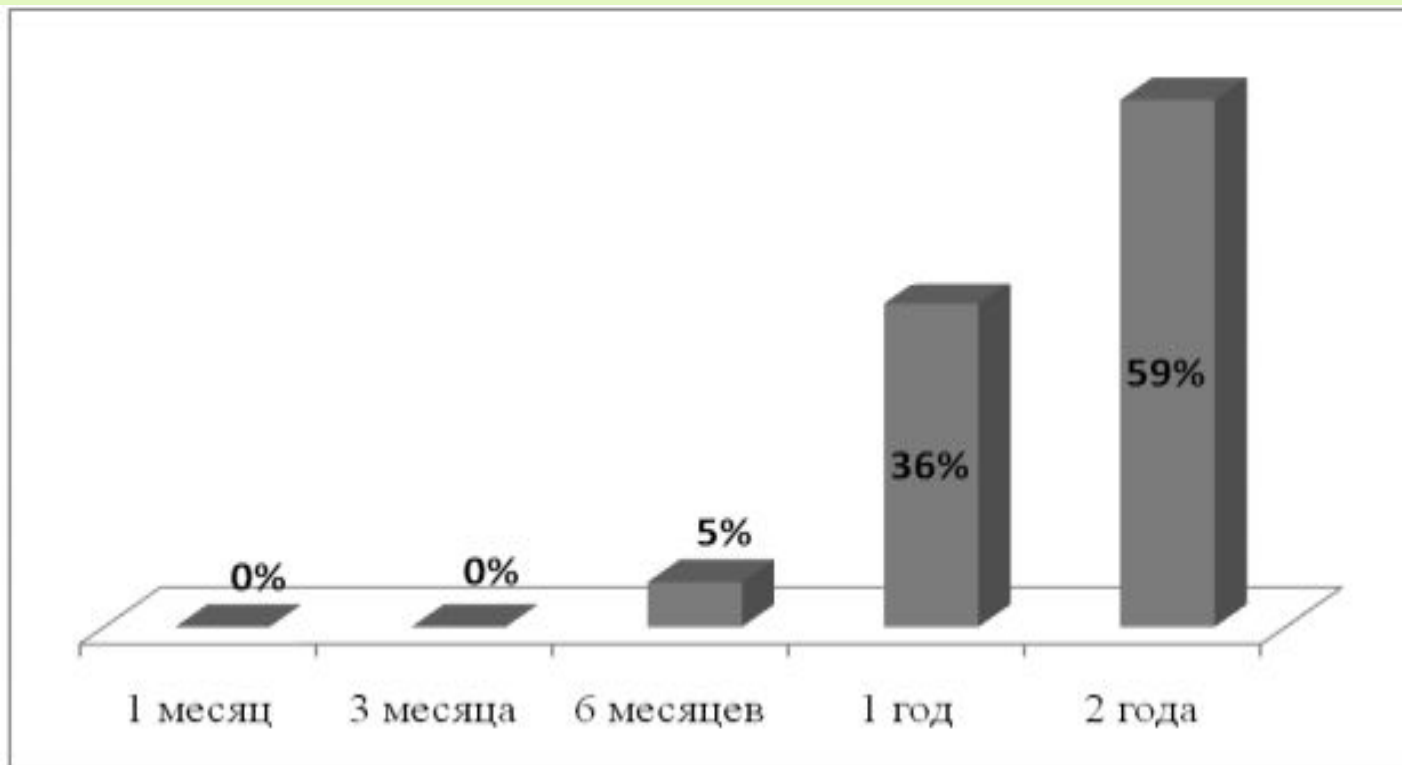


Рисунок 7 – Оптимальный срок профессиональной адаптации фармацевтических специалистов



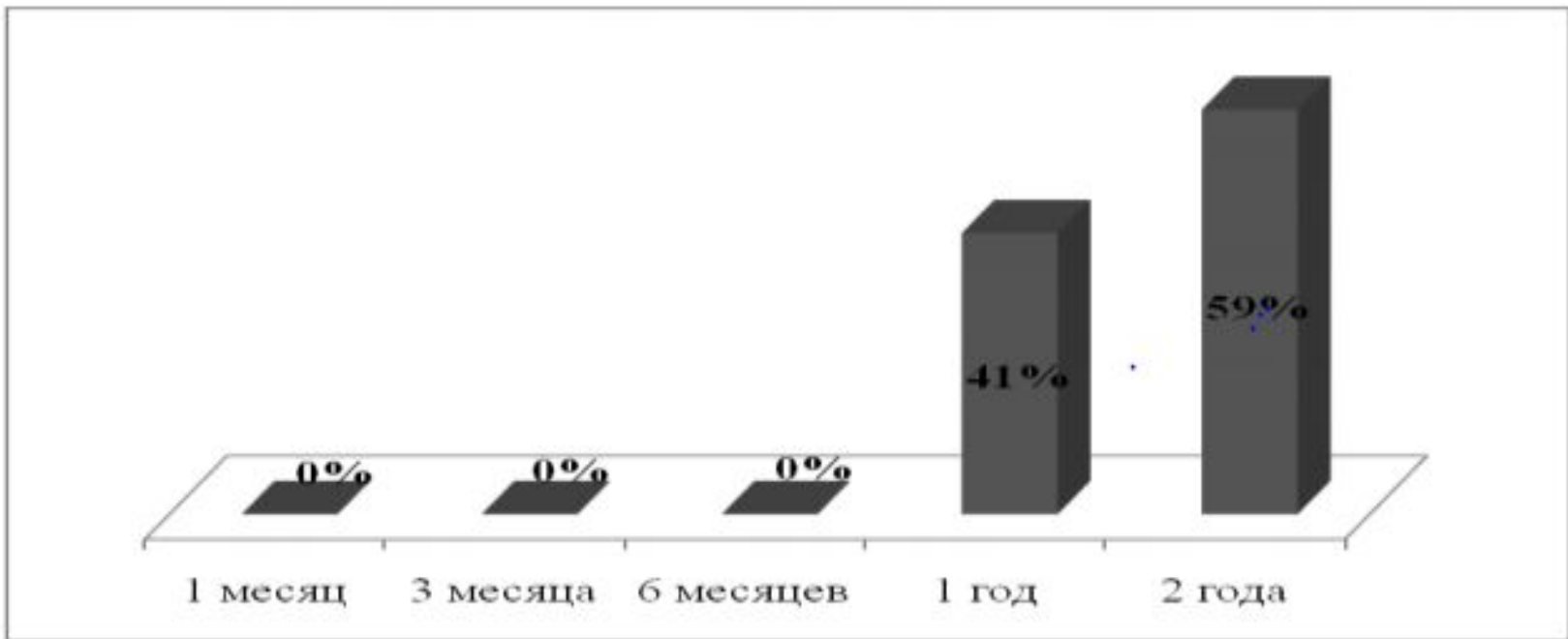


Рисунок 8 – Оптимальный срок полной адаптации фармацевтических специалистов



Формы помощи при адаптации фармацевтических специалистов

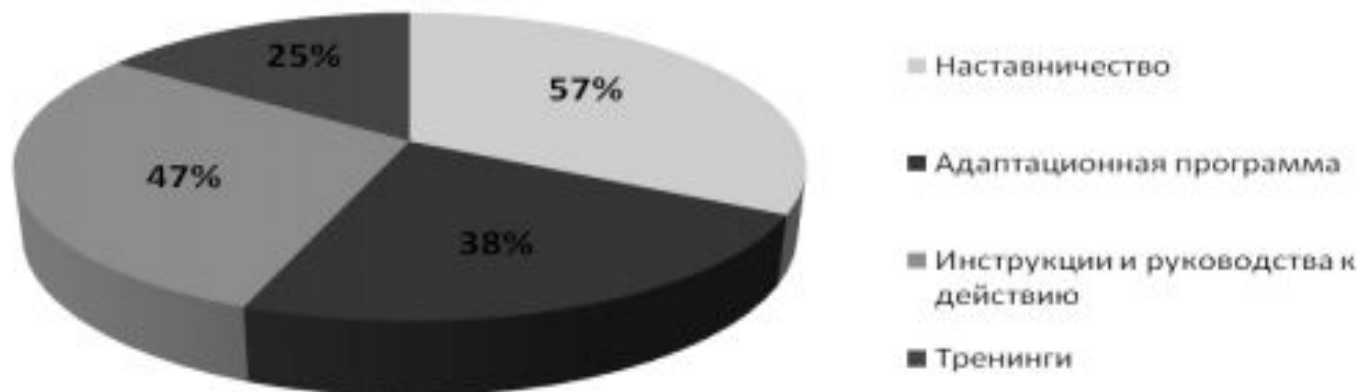


Рисунок 9 – Формы помощи при адаптации фармацевтических специалистов, %

Система адаптации и наставничества в организации

Этапы обучения наставником

1. Объяснение целей процесса обучения. Постановка задачи. Определение критериев для оценки эффективности ее выполнения (что должно получиться в результате выполнения задания)
2. Изложение теоретического материала (основные понятия, инструкции, описание процесса)
3. Демонстрация всего процесса выполнения наставником
4. Пошаговая демонстрация выполнения наставником. Пошаговое выполнение инструкции под контролем наставника. («делай как я») Оценка промежуточного результата и техники выполнения на каждом этапе. Обратная связь от наставника на каждом этапе. Оценка конечного результата наставником.
5. Самостоятельное выполнение инструкции. Оценка наставником конечного результата.

Степень удовлетворенности молодых фармацевтических специалистов выбором своей профессии

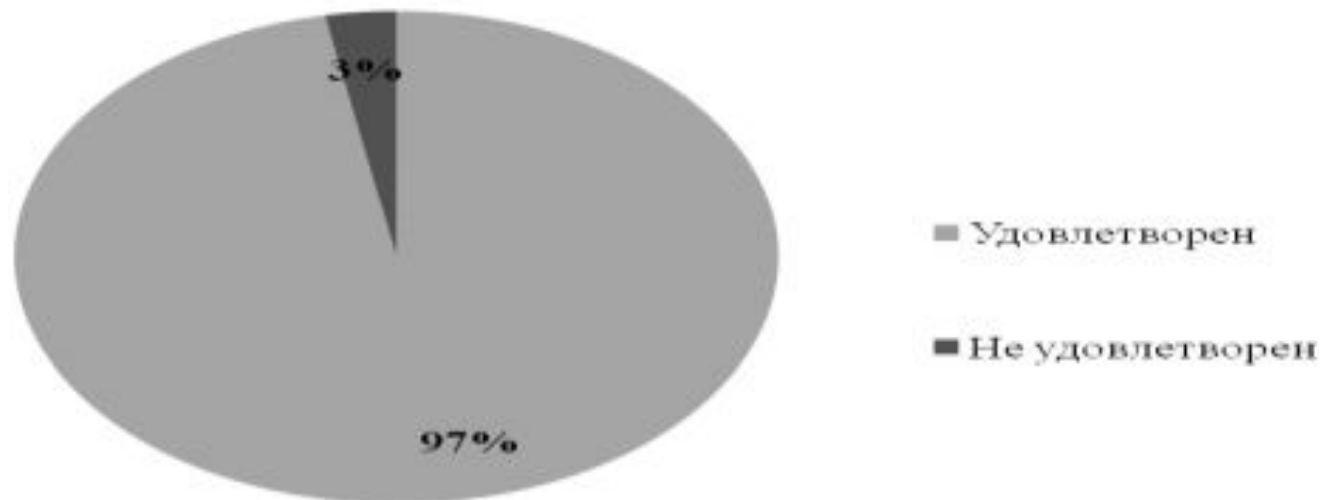


Рисунок 10 – Степень удовлетворенности фармацевтических специалистов со стажем работы до 5 лет выбором своей профессии



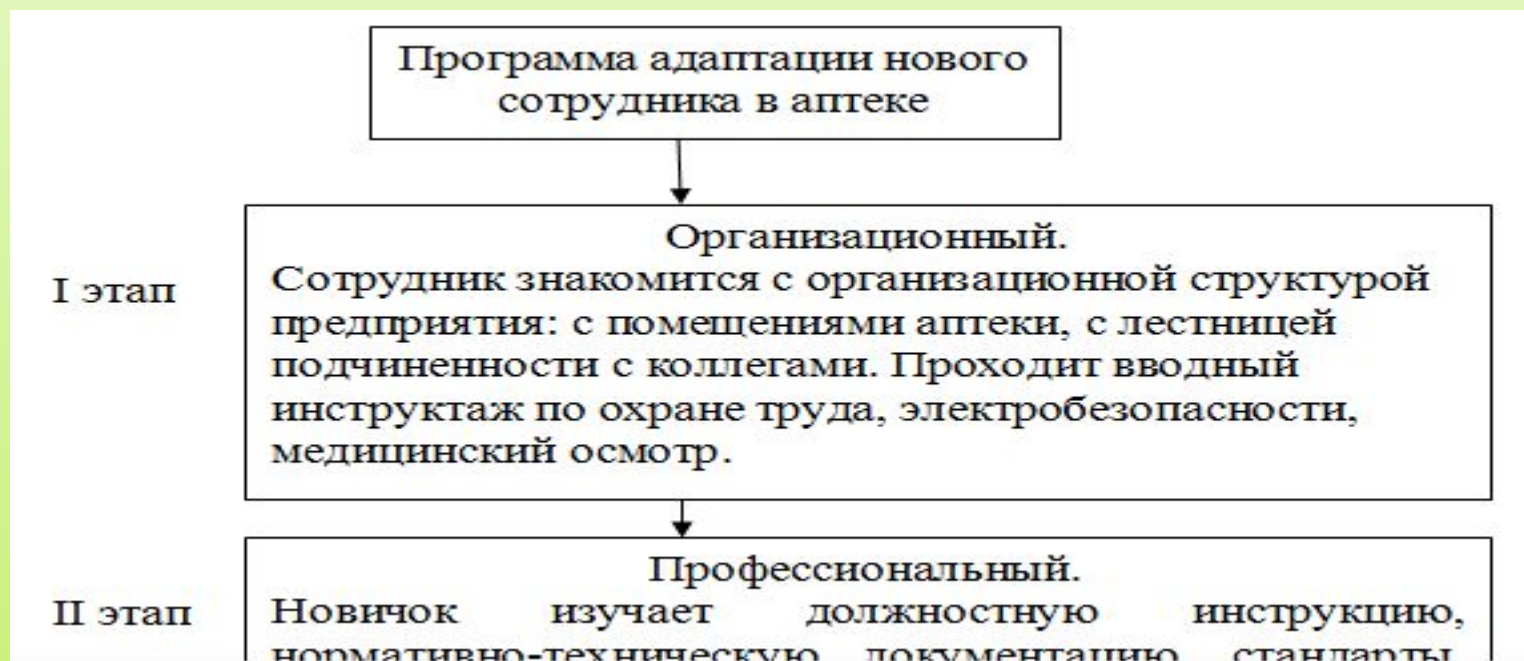


Рисунок 11– Адаптационная программа для нового сотрудника в аптечной сети ООО «Санфара+»



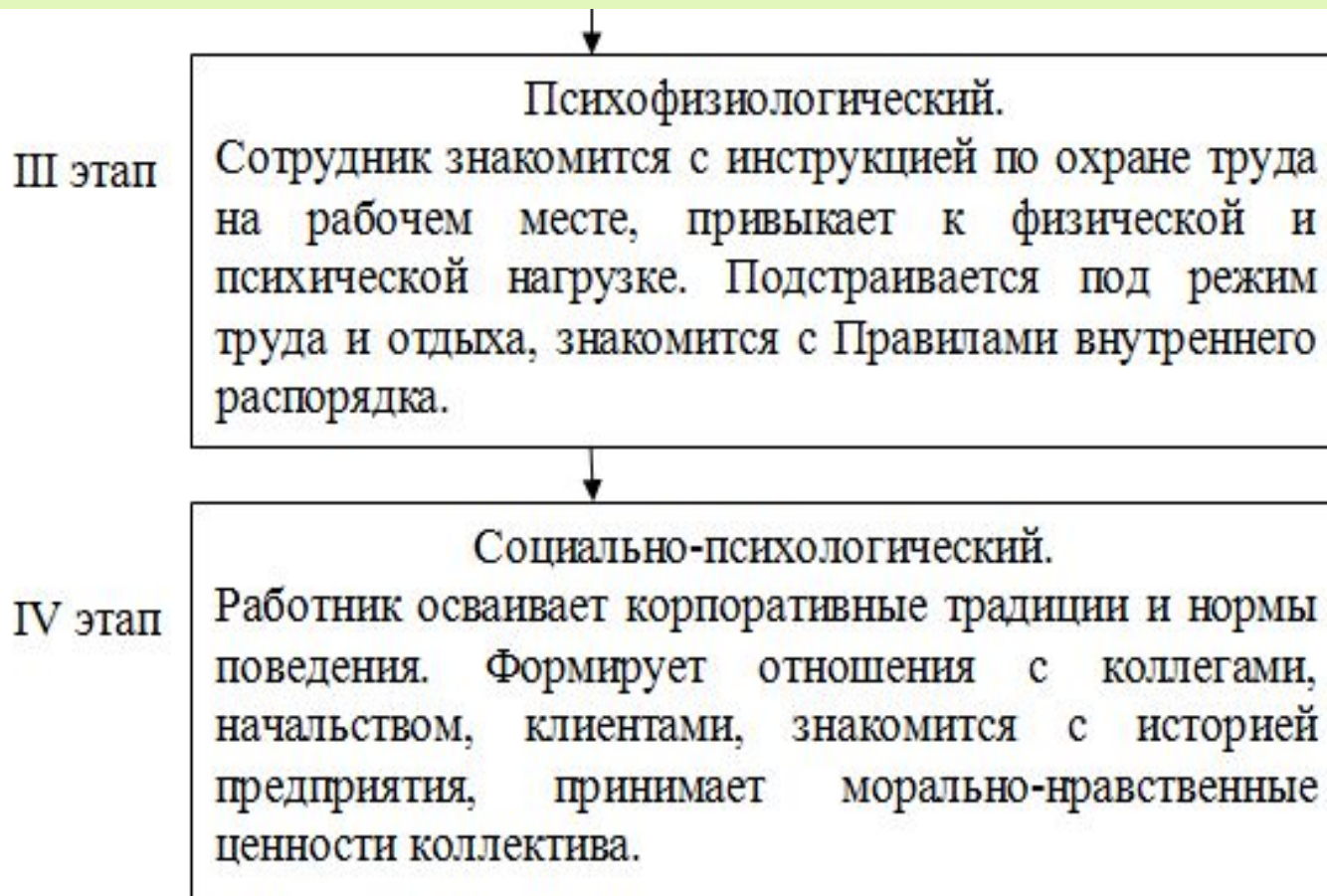


Рисунок 11 – Адаптационная программа для нового сотрудника в аптечной сети ООО «Санфарма+»

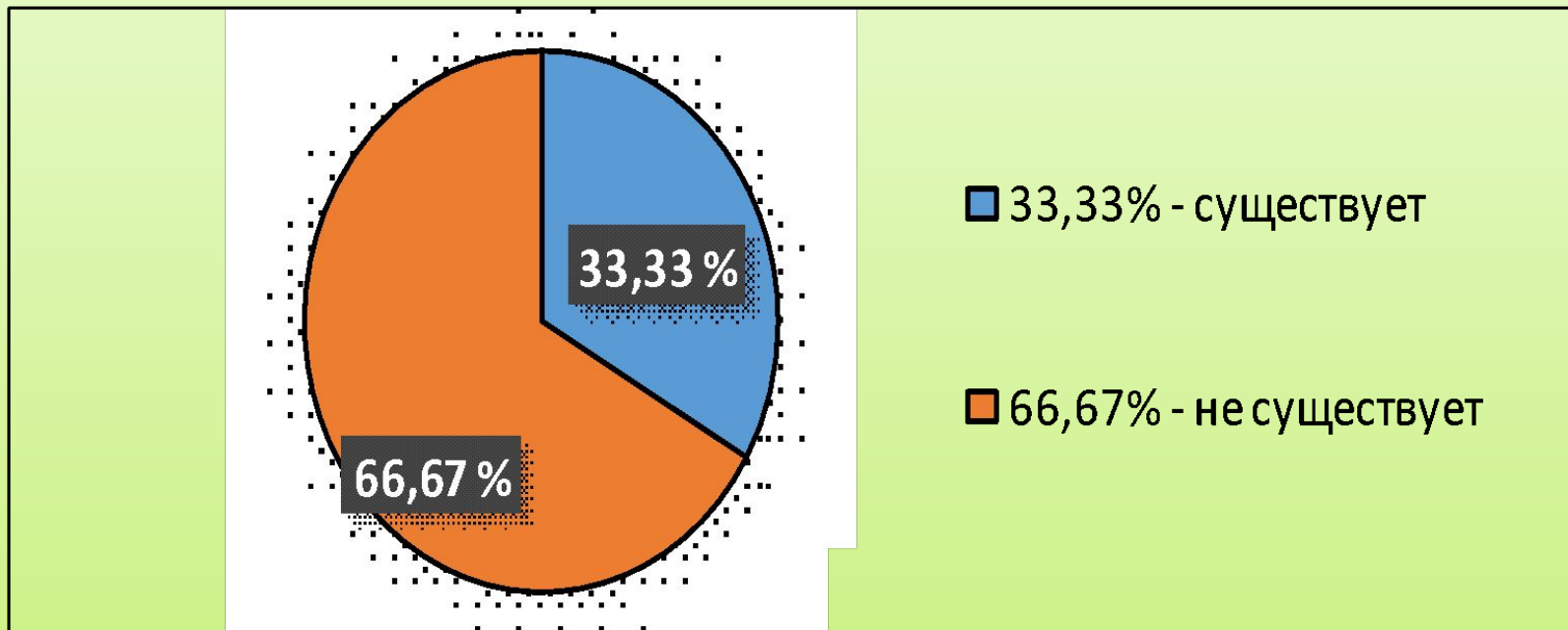


Рисунок 12 – Наличие стандартной программы адаптации сотрудников в аптечной организации, %



Этапы адаптации и основные мероприятия программы адаптации сотрудника

Этап	Основные мероприятия программы адаптации
0. Подготовительный (до выхода сотрудника на работу)	<ul style="list-style-type: none">• Беседа руководителя подразделения с сотрудниками отдела о приходе новичка;• Подготовка рабочего места.
1. Введение в организацию (1-2 дня)	<ul style="list-style-type: none">• Ознакомительная беседа с менеджером по персоналу;• Экскурсия по подразделениям компании;• Размещение информации о новом сотруднике (на внутреннем сайте компании, стенде);
2. Введение в подразделение (1-2 недели)	<ul style="list-style-type: none">• Знакомство с технологиями и процедурами работы;• Обсуждение должностной инструкции сотрудника;• Назначение наставника.
3. Введение в должность (2-3 месяца)	<ul style="list-style-type: none">• Проведение плановых встреч с руководителем;• Составление плана работы на испытательный срок;• Дополнительное обучение внутри компании.
4. Поддерживающий этап (3-6 месяцев)	<ul style="list-style-type: none">• Разработка мероприятий на основе личного плана профессионального и служебного развития сотрудника.

План адаптации сотрудника Иванова И.И.

Мероприятия	Ответственный	Срок	Выполнение
1.			
2.			
...			

Перечень задач для руководителя

Задача	Срок

Перечень задач для зам. руководителя

Задача	Срок

Перечень задач для наставника

Задача	Срок

Пример плана



Таблица 1 - Анализ по основным показателям респондентов на основании анкет

№ п/п	Возраст респондентов, лет	Пол		Пол в %		Продолжительность по времени на последнем месте работы (год)
		женский	мужской	женский	мужской	
1	20-30	36,0	4,0	30,0	3,3	1,0
2	30-40	38,0	2,0	31,6	1,7	2,5
3	40-50	20,0	-	16,7	-	4,7
	Всего Σ кол-во чел.	94,0	6,0			
		50				



Таблица 2 - Анализ оценки сотрудника в период прохождения испытательного срока

№ п/п	Возраст (лет)	Пол женски й	Оцен ка	Комментарии
1	20-30	36,0	3	2 задача выполнена не полностью; 3 задача выполнена с задержкой сроков, есть замечания;
2	30-40	38,0	4	4 задача выполнена, есть замечания;
3	40-50	20,0	5	5 задача выполнена отлично, замечаний нет
	Всего респондентов	94,0		



Таблица 3 – Вопросы анкета для респондентов, успешно прошедшим испытательный срок по ключевым моментам (ранжирование)

№ п/п	Респонденты Возраст (лет)	Вопросы анкеты респондентов		
		Какую роль играют для Вас отсутствие или недостаток профессионального опыта?	Испытываете ли Вы сложности в адаптации в новом коллективе?	Важна ли для Вас в новом коллективе моральная и психологическая атмосфера?
1	20 - 30	1	1	1
2	31 - 40	2	2	2
3	41 - 50	3	2	3
4	Старше 50	3	3	3

Фото

Анкета

1. ФИО _____
2. Дата рождения _____
3. Домашний адрес _____
4. Телефон _____
5. Семейное положение _____
6. Дети _____
7. Образование _____
8. Предыдущее место работы _____
9. Хобби _____

[HTTP://LOBZIK-PROFLRU](http://LOBZIK-PROFLRU)

Таблица 4 – Критерии успешной адаптации нового сотрудника в аптечной организации

Критерии	Примечание
Получение опыта молодым специалистом	Ясное понимание новым сотрудником своей роли, принятие корпоративной культуры, высокие показатели труда
Возможный короткий срок адаптации	Сокращение периода адаптации нового сотрудника
Желание молодого специалиста продолжить работу в организации	Снижение и минимизация текучести кадров
Сформировавшаяся у молодого специалиста адекватной оценки своих профессиональных способностей	Улучшение показателей работы

www.sima-land.ru



Выводы:

- **Изучены** теоретические основы по теме выпускной квалификационной работы.
- **Проведено** социологическое исследование (анкетирование) с целью выяснения особенностей адаптации нового сотрудника в аптечном коллективе.
- **Разработан** алгоритм адаптационной программы в аптечной сети ООО «Апрель», позволяющая быстрее адаптироваться в новой среде, а аптечным руководителям обучить и удержать фармацевтических специалистов в своих организациях.



**БЛАГОДАРЮ ЗА
ВНИМАНИЕ!**

