

ნემსიწვერიძე ნ., ჭუმბურიძე თ., დულაშვილი ნ., ზარქუა თ., ნიკურაძე ნ.  
საკადრო პოლიტიკის ზოგიერთი საკითხი ქსელურ აფთიაქებში  
თსსუ, სოციალური და კლინიკური ფარმაციის დეპარტამენტი

სწორი საკადრო პოლიტიკა აფთიაქში უზრუნველყოფს სასიამოვნო სამუშაო ატმოსფეროს, თანამშრომელთა პროფესიულ ზრდას, მათ ორგანიზებულ გუნდურ მუშაობას, წარმატებულ საქმიანობას და პაციენტზე ფარმაცევტული ზრუნვის განხორციელებას, რაც მოიცავს პროცესს კომუნიკაციიდან ეფექტური, უსაფრთხო და ხარისხიანი ფარმაცევტული პროდუქტით უზრუნველყოფამდე (1,2,6,7,9).

მთავარი მოთხოვნა, რომელიც წაყენება თანამედროვე ფარმაცევტ-მენეჯერს არის ადამიანის პოტენციალისა და ორგანიზაციული სტრუქტურის ოპტიმალური შერწყმა [3,4,5].

კვლევის მიზანს შეადგენდა კომპანიების მიერ ფარმაცევტებისადმი წაყენებულ მოთხოვნებში გარკვევა, რისთვისაც დავსახეთ შემდეგი ამოცანები:

✓ რა კრიტერიუმებს ენიჭება უპირატესობა თანამშრომელთა მიღებისას (განათლება, საგანმანათლებლო საფეხური, სამუშაო გამოცდილება, კომპიუტერული პროგრამების ცოდნა);

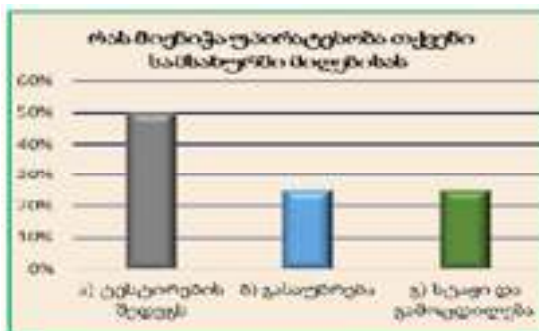
✓ როგორ ხდება დამქირავებლის მიერ ფარმაცევტებისა და მენეჯერის თანამდებობაზე დანიშვნა და მათი პროფესიული განვითარების უზრუნველყოფა;

✓ მონაწილეობენ თუ არა ფარმაცევტ-მენეჯერები აფთიაქში თანამშრომელთა მიღებასა და მათ პროფესიულ ზრდაში;

✓ რა ღონისძიებას მიმართავს კომპანია ფარმაცევტების და მენეჯერების კვალიფიკაციის ასამაღლებლად.

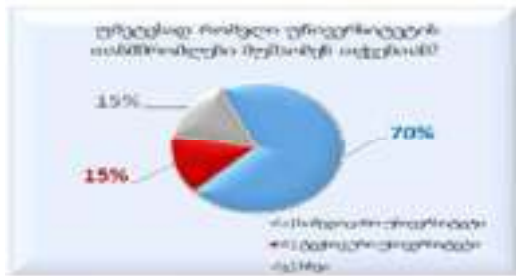
კვლევის ჩასატარებლად შედგენილი კითხვარი, დაურიგდა ქსელური აფთიაქის (ავერსის, PSP-ს, GEPHA-ს, და ფარმაცევტული სახლის) 50 ფარმაცევტს. გამოკითხვა ატარებდა ანონიმურ ხასიათს. რესპოდენტები უთითებდნენ მხოლოდ თავიანთ სამუშაო კომპანიას.

შეკითხვაზე, რას მიენიჭა უპირატესობა სამსახურში მიღების დროს, რესპოდენტთა 50%-თვის ტესტირების შედეგებს, 25%-ისთვის - გასაუბრებას, 24%-ისთვის კი - სტაჟს და გამოცდილებას (დიაგრამა1);



დიაგრამა 1

შეკითხვაზე, რომელი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები ჭარბობს მათ კომპანიაში, გამოკითხულთა 70%-მა დაასახელა თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები (დიაგრამა 2).

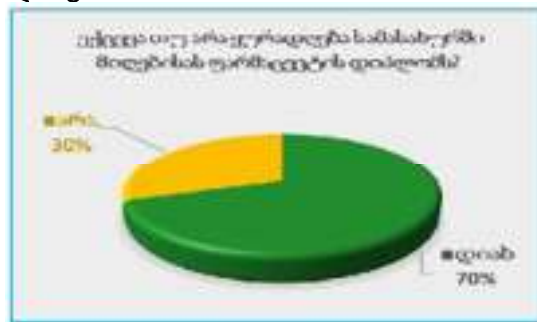


**დიაგრამა 2**

კითხვაზე, რა ღონისძიებებს მიმართავს ფარმაცევტული კომპანია მენეჯერთა კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, გამოკითხულთა 50%-მა დაასახელა სემინარული სწავლება, 30%-მა - ტრენინგი, 20%-მა - ტესტირება (დიაგრამა 3). შეკითხვაზე, თვლით თუ არა, რომ ფარმაცევტული კომპანიების მიერ ორგანიზებული მენეჯერთა კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ღონისძიებები ზრდის თქვენს პროფესიონალიზმს, გამოკითხულ მენეჯერთა 90% ადასტურებს ტრენინგით მიღებული გამოცდილების საჭიროებას.



**დიაგრამა 3**



**დიაგრამა 4**

შეკითხვაზე, აქცევენ თუ არა სამსახურში აყვანისას ფარმაცევტის დიპლომს ყურადღებას, დადებით პასუხს იძლევა რესპონდენტთა 70% (დიაგრამა 4) ფარმაცევტული კომპანიათა 55% მენეჯერთა კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ღონისძიებებს ატარებს კვირაში ერთხელ, 25% - თვეში ერთხელ, ან 20% - სამ თვეში ერთხელ.

**დასკვნა:** ჩატარებული კვლევის შედეგად მიღებული მონაცემების საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ა) ქართულ ფარმაცევტულ კომპანიებში კადრების შერჩევას უპირატესად ახორციელებს კომპანია, თუმცა რიგ შემთხვევაში ხდება მენეჯერის შეხედულების გათვალისწინება;

ბ) ფარმაცევტულ კომპანიაში თანამშრომელთა დასაქმებისას პრიორიტეტი ენიჭება მათი ტესტირების შედეგსა და გასაუბრებას.

გ) ფარმაცევტული კომპანიები თანამშრომლების კვალიფიკაციის ასამაღლებლად ატარებენ სემინარულ სწავლებას, ტესტირებას და ტრენინგებს, რაც გავლენას ახდენს შემდგომ ხელფასზე და პოზიციაზე. მაგისტრის ხარისხის მქონე მენეჯერების რაოდენობა მცირეა. სამწუხაროდ, საკმარისი ყურადღება არ ექცევა მაგისტრის აკადემიურ ხარისხს.

დ) ფარმაცევტული კომპანიები თანამშრომლის მიღებისას უპირატესობას ანიჭებენ სამედიცინო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებს (70%).

მიღებული მონაცემების საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ, ფარმაცევტულ კომპანიებში ყურადღება ექცევა ფარმაცევტების კვალიფიკაციასა და სტაჟს, საკმარისად არ ხდება აკადემიური ხარისხს გათვალისწინება.

### **ლიტერატურა:**

1. რ. ასათიანი „მენეჯმენტი“. თბილისი, 1995წ.
2. ხ. ბეზნაძე „მენეჯმენტის საფუძვლები“, თბილისი, 2014წ
3. ო. გერზმავა „საზოგადოებრივი ჯანდაცვა და მენეჯმენტი“, თბილისი, 2003.
4. ნ. ნემსიწვერიძე „ფარმაცევტული საქმიანობის მენეჯმენტი“, თბილისი, 2008წ.
5. R. L. Daft “Menejment” 6th edition. 2007 Thomson. USA.
6. NN. Nemsitsveridze et all./ Pharmaceutical Care in Tbilisi Pharmacies/ Advances in Pharmacology and Pharmacy 4(1):8-10, 2016.DOI:10.13189/app.2016.040102
7. N. Nemsitsveridze / Stuff Management Aspects in Tbilisi Pharmacies/ Journal of Pharmacy and Pharmacology- 10 (October 2017).
- 8.“Pharmacy Management”/ ShaneP., Dessele D.,Z. Garrick., G. Z.Alston 2012.
9. “Pharmacy Management”/4 edition by Shane P.Dessel/ 2016.
- 10.Gary Yukl, “Managerial Leadership: A Review of Theory and research”, journal of Management 15, 1989, 251-289.
11. S.W.Gallerman, “Managing Ethics from the Top Down”, Sloan Management Review (winter 1989), 73-79.

Nemsitsveridze N., Tchumburidze T., Dugashvili N., Zarkua T., Nikuradze N.

## THE RECRUITMENT POLICY IN TBILISI PHARMACIES

### Tsmu department of socialand clinical Pharmacy

We considered it would be interesting to find out recruitment methods of Georgian pharmacy companies, as well as discover the demands they have for pharmacists and managers. For this purpose we conducted an anonymous survey of pharmacists working in well-known Pharmaceutical companies. The data we received allows us to state that the companies have to pay more attention to the employee's qualification, work experience and academic background. Although, nowadays some pharmaceutical companies try to increase the qualification of their staff by training courses, seminars, testing and etc. but we still need to determine if this practices comply with the established worldwide standards. For this, the interference by the government is greatly needed, as it should regulate pharmacist's education, training, certification, testing and only then render someone qualified, which will eventually ensure the existence of highly qualified staff.