

Казахстанско-Российский Медицинский  
Университет  
Кафедра психологии

# На тему: « Особенности формирования деловых качеств фармацевта»

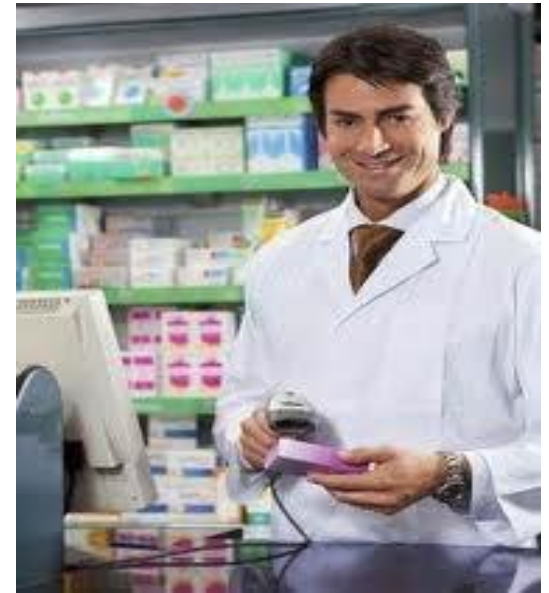
Подготовила : Морозова Ксения  
202 «А» фарм фак

# План:

- Введение.
- Фармацевт — специалист в белом халате.
- Требование к фармацевтам.
- Предложения работодателей.
- Корпоративная культура.
- Бонусная система.
- Источники.

# Введение

- **Деловые качества работника** - способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня общего образования и др.).



- В последние годы на фоне постоянной нехватки кадров в аптечной индустрии изменились требования к специалистам в белых халатах — **фармацевтам.**





- Сегодня их работа включает не только знание фармакологии и законодательной базы, к ним выдвигают требования по владению современными технологиями продаж.



- Для потребителя аптека — это учреждение, выполняющее социальную функцию, а для самой аптеки, дистрибьюторов и производителей — предприятие торговли.
- Поэтому аптекам необходимы не просто фармацевты, а фармацевты-«продажники».
- **От их способностей и мастерства зависит лояльность потребителей, а значит — прибыльность предприятия.**



# Фармацевт — специалист в белом халате

- На рынке фармацевтического персонала, в частности фармацевтов, всегда ощущался дефицит кадров.
- Более того, развитие аптечной индустрии диктовало новые требования к их работе. **Предоставления консультации и продажи аптечной продукции было недостаточно.**





- Работодатели хотели видеть в лице фармацевта не только профессионала со специализированным образованием, но и коммуникабельного клиентоориентированного продавца-психолога, который кроме фармконсультации осуществляет комплексную продажу, увеличивает средний чек, тем самым способствуя повышению товарооборота аптечной точки. Таким образом, функции фармацевтов расширились, они овладели навыками и техникой продаж.



# Сегодня требования к фармацевтам имеют схожие параметры:

- знание лекарственных средств, изделий медицинского назначения, диетических добавок, косметической продукции;
- знание симптомов различных заболеваний;
- консультация по представленным препаратам;
- знание процесса приема товара на склад;
- учет дефектуры;
- знание программы 1С;
- контроль за сроками годности продукции;
- понимание процесса изготовления лекарственных средств, хранения, показаний к применению, противопоказаний.



# В свою очередь, работодатели предлагают:

- официальное трудоустройство (оплачиваемый отпуск и больничный);
- возможность карьерного роста;
- бесплатное корпоративное обучение.



- **Доход фармацевта зависит прежде всего от его способностей, навыков продаж и клиентоориентированности.**



- **Корпоративная культура** — одно из самых эффективных способов привлечения и мотивации сотрудников. Как только сотрудник удовлетворяет потребности первого уровня (**исключительно материальные**), у него появляются духовные потребности в достойном положении в коллективе, признании, самореализации и т.п.

- Аптечные сети с ярко выраженной корпоративной культурой гораздо эффективнее в использовании человеческих ресурсов.



- **Бонусная система** — дополнительный вид мотивации фармацевтов. Здесь каждая компания решает индивидуально, по каким критериям, за какую работу и какой суммой она будет премировать фармацевтов.



# Бонусная система

- Она может базироваться на оценке мастерства продажи фармацевтом дополнительной продукции из неродственной категории. **Например**, если потребитель покупает противопростудное средство, фармацевт предлагает дополнительно приобрести витамины или иммуностимулирующие препараты, если антибиотик — пробиотики и витамины.



# ИСТОЧНИКИ:

- <http://www.apteka.ua/article/134843>