

Szervezési közlemények

Gyógyszerészet 24. 135—138. 1980.

Javaslat a nagyforgalmú gyógyszertárak dolgozóinak minősítési rendszerére

DR. HALMAINÉ DR. TIHANYI ERZSÉBET, DR. CSAJTAI MIKLÓS ÉS DR. ZALÁNYI SÁMUEL

A gyógyszertárvezetőknek egy-egy nagyobb forgalmú gyógyszertárban 20—30, sőt ennél is több beosztott dolgozó (gyógyszerész és asszisztens) munkáját és feladat körét kell, azok szakképzettsége szerint és a feladatokra való alkalmasságuk figyelembevételével meghatározni. A szakképzettségnek és a feladatok ellátására való alkalmasság elbírálásának segédeszköze — többek között — a minősítési rendszer. Szerzők közleményükben ismertetik az általuk kidolgozott minősítés módszerét és javaslatot tesznek egy minősítési skála alkalmazására a dolgozók teljesítményének, magatartásának stb. megállapításában.

*

A gyógyszertárvezetőkkel szemben is egyre magasabbak a szakmai és vezetői követelmények. A munkahelyi egységek számának növekedése és a gyógyszertáron belüli munkamegosztás következtében a vezetéssel megbízott gyógyszerészek feladata is módosult napjainkban. A nagyforgalmú gyógyszertárak személyi állományába — a gyógyszerész ellátási körétől függően — hús, harminc, vagy ennél több beosztott dolgozó tartozik.

A 107/1956. (EüK 2.) EüM sz. utasítás a közforgalmú gyógyszertárak vezetőinek feladatkörébe utalta a beosztott gyógyszertári dolgozók munkabeosztásának meghatározását, továbbá a személyzeti ügyeket, személyzeti nyilvántartások vezetését stb. A rendelet kimondja azt is, hogy a gyógyszertárvezetők jogosultak a beosztottak illetményére és jutalmazására javaslatot tenni [1].

A 32/1976. (EüK 23.) EüM sz. utasítás hatálytalanította a közforgalmú gyógyszertárak működésének szabályozásáról szóló korábbi rendelkezéseket. Azóta a gyógyszerészeti jogkör új, korszerű szabályozása sajnos még nem történt meg. A nagyforgalmú gyógyszertárak dolgozóinak minősítési rendszerére vonatkozó javaslatainkban az egészségügyi miniszter 18/1974. (EüK 15.) EüM sz. az állami személyzeti munkáról szóló utasítást tekintettük irányadónak.

A jól szervezett munka alapfeltétele, hogy minden dolgozó szakképesítésének, tudásának és rátermettségének legmegfelelőbb munkakörben dolgozzon [2]. A gyógyszerésztervezetőknek a feladatkörök kijelölésekor figyelembe kell venniük a dolgozók alkalmasságát az egyes feladatokra. Ennek a vezetői funkcionak a gyakorlása a legnehezebb feladatok közé sorolható. Általános szakmai és emberismeretet követel a vezetőtől, valamint tájékozódottságot arról, hogy a dolgozókat milyen belső tényezők befolyásolják. Előre tudni kell, hogyan viselkednek különböző helyzetekben, mi várható

el tőlük és milyen módon befolyásolható magatartásuk. Mindez csak akkor érhető el, ha megbízható, objektív módszereket alkalmazunk a dolgozók munkájának, magatartásának megismerésére.

Az alkalmasság elbírálásának és fokozásának egyik regisztrálási eszköze és ellenőrzési rendszere: a minősítés [3]. A dolgozók minősítése a gyógyszertárvezető megismerő-osztályozó tevékenységének egyik segédeszköze. A minősítés fogalmából az is következik, hogy azt időben változó állapotként kell felfogni. Bizonyított tény, hogy a dolgozók kezdeti munkaalkalmassága az idő folyamán gyakran csökken, mert a rábizott tevékenység elveszti érdekességét és az egyén abba belefárad [4].

A vezetőtől tehát minden olyan jel alapos elemzést követel, amely arra enged következtetni, hogy a dolgozó feladatát kevesebb kedvvel és kevésbé sikeresen látja el.

Ezt a vezetői tevékenységet hatékonyan segíti a rendszeres minősítő munka.

A dolgozókat korábbi munkájuk és teljesítményük alapján kétféle módon minősíthetjük:

- az eredményeikről és kudarcaikról vezetett nyilvántartást vesszük alapul,
- mások véleményére építünk.

I. táblázat

		Minősítő lap				
		Évek				
		19..	19..	19..	19..	19..
Személyi adatok						
Beosztás						
Besorolási kategória						
Kategória határ	-tól					
	-ig					
Alapbér						
Pótlékok						
Továbbképzés	szakmai					
	politikai					
Tömegszervezeti	tagság					
	funkció					
Párt-	tagság					
	funkció					
Törzsgárdatagság						
Brigád-	tagság					
	funkció					
Részvétel Versenyen	szakmai					
	elért fok.					
Kitüntetései						

Az első módszer főleg nagy gyógyszer-tári kollektívákban használható. A módszer alkalmazása esetén a teljesítések folyamatosan figyelemmel kísérhetők. Ez munkajényes, de megbízható, mert a vezető nemcsak néhány eset alapján alakítja ki a véleményét a dolgozókról. Természetesen a gyógyszer-tárvezető nem ismerheti minden dolgozó minden ténykedését, ezért értékelni sem tudja egyedül. Általában növeli a minősítés megbízhatóságát, ha azt az egyes reszortfelelősökkel és a szakszervezeti bizalmival együtt végzi. A dolgozók munkájának értékelését — tapasztalataink szerint — fél-, egyéves időközönként, minősítésüket pedig két-, három- vagy ötévenként célszerű elvégezni.

Gyakorlatunkban a minősítés segédeszközüül a „Minősítő lap”-ot használtuk [5].

Ez a lap a minősítés legfőbb dokumentuma, amelyen a dolgozó munkájáról öt év tapasztalatai vannak feltüntetve. Ezeket az adatokat a minősített személy bármikor megtekintheti. Ahhoz, hogy a minősítést viszonylag objektív módon végezhesük, szükség van egy minősítési skálára. (Értékelő lap). E szerint soroljuk be a dolgozót a megfigyelt jellemzői alapján. A gyógyszer-tári szakmai létszámra 12 jellemzőt dolgoztunk ki és ezen belül 5 fokozatot használunk. Az alább felsorolt 12 jellemzőre a minősítést végzők egyenként pontszámot adhatnak. Az adható pontszám minimum egy, maximum öt pont lehet.

A 12 jellemző:

- a dolgozó elméleti szakismerete,
- gyakorlati szakismerete,
- munkakészsége,
- a végzett munka mennyisége és intenzitása,
- munkájának minősége, technológiai fegyelme,
- szakmai sokoldalúsága és rugalmassága,
- szakmai önállósága,
- a munkavégzésének biztonsága,
- munkafegyelme,
- a munkaeszközökkel való bánásmódja,
- munkatársi kapcsolatai,
- társadalmi, politikai aktivitása.

*A gyógyszerészek és asszisztensek minősítésének 12 jellemzője, 5 fokozatban**

A dolgozók:

1. Elméleti szakismerete

1. A szükséges szakismeret anyaga elméleti vonatkozásban nincs meg.
2. Az egyetem elvégzésének időpontjához viszonyított elméleti ismeretei hiányosak.
3. Az egyetem elvégzésének időpontjához viszonyított elméleti ismeretei kielégítőek.
4. Elméletileg jól megfelel munkaterülete követelményeinek.
5. Elméleti szakképzettsége kitűnő, munkaterületét ismeri, tapasztalatai széles körűek.

2. Gyakorlati szakismerete

1. A szükséges szakismeret anyaga gyakorlati vonatkozásban nincs meg.
2. Az egyetem elvégzésének időpontjához viszonyított gyakorlati ismeretei hiányosak.

11. táblázat

Értékelő lap a dolgozók minősítéséhez

Jellemzők	19..	19..	19..	19..	19..
	1—5 érdemjeggyel minősítve*				
1. Elméleti szakismerete					
2. Gyakorlati szakismerete					
3. Munkakészsége					
4. A végzett munka mennyisége és intenzitása					
5. Munkájának minősége technológiai fegyelme					
6. Szakmai sokoldalúsága és rugalmassága					
7. Szakmai önállósága					
8. Munkavégzésének biztonsága					
9. Munkafegyelme					
10. Bánásmódja a munkaeszközökkel					
11. Munkatársi kapcsolatai					
12. Társadalmi-politikai aktivitása					

3. Az egyetem elvégzésének időpontjához viszonyított gyakorlati ismeretei kielégítőek.
4. Gyakorlatilag jól megfelel munkaterülete követelményeinek.
5. Gyakorlati szakképzettsége kitűnő, munkaterületét ismeri, tapasztalatai széles körűek.

3. Munkakészsége

1. Esetenként kivonja magát a munkavégzés alól.
2. Mérsékelt érdeklődésű, ha felügyelnek rá dolgozik.
3. Érdeklődő, egyenlő ütemben dolgozik.
4. Aktív, rendszeresen és sokat dolgozik.
5. Különösen szorgalmas, ha szükséges, munkaidőn túl is dolgozik.

4. A végzett munka mennyisége és intenzitása

1. Teljesítménye a kívánt mennyiségi szintet nem éri el.
2. Munkateljesítménye ingadozó.
3. Kitarotán dolgozik, a megkövetelt munkát általában elvégzi.
4. Rendszerint több munkát végez, mint amit tőle elvárnak.
5. Rendszeresen többet dolgozik, mint az átlag teljesítményű dolgozó. Társait is erre ösztönzi.

5. Munkájának minősége, technológiai fegyelme

1. Szakmailag megbízhatatlan, munkájában sok hibát követ el.
2. Kissé felületes, munkájának minősége változó.
3. Megbízhatóan, fegyelmezetten dolgozik. Hibáit igyekszik kijavítani.

4. Gondos, megbízható, ritkán hibázik, hibáját azonnal kijavítja.
 5. Nagyon gondos, lelkiismeretes, szinte hibátlanul dolgozik.
6. *Szakmai sokoldalúsága és rugalmassága*
1. Csak egy bizonyos munka végzésére osztható be, az új ismereteket igen nehezen tanulja meg.
 2. Új munkafolyamatra való áttérés esetén nehézségei vannak, de korábban végzett munkához hasonló elvégzésére alkalmas.
 3. Többféle hasonló munkát el tud végezni, az újszerű követelményeknek is eleget tesz.
 4. Sokféle munkát végez, gyorsan átáll az új feladatokra.
 5. A munkaterületén előforduló mindenfajta munkához ért. Új feladat megoldásában segít társainak.
7. *Szakmai önállósága*
1. Munkavégzése folyamatosan felügyeletet igényel.
 2. Többnyire felügyeletet igényel.
 3. Általában nem kell felügyelni rá.
 4. Önállóan dolgozik, gyakran kezdeményez.
 5. Magasfokú önállóság és kezdeményező készség jellemzi.
8. *Munkavégzésének biztonsága*
1. A szakmai előírásokat gyakran megsérti.
 2. Néha megsérti az előírásokat.
 3. Általában betartja az előírásokat.
 4. Másokat is figyelmeztet a szakmai előírások betartására.
 5. Gyorsan és megfontoltan cselekszik, amennyiben valamilyen hibát kell kiküszöbölni.
9. *Munkafegyelme*
1. Igazolatlanul hiányzik.
 2. Gyakran elkésik.
 3. A munkaidő helyes kihasználására figyelmeztetni kell.
 4. Munkafegyelme kielégítő.
 5. Munkaidejével jól gazdálkodik, munkafegyelme példás.
10. *Bánásmódja a munkaeszközökkel*
1. A munkaeszközöket hanyagul kezeli. Munkahelye rendetlen, piszkos.
 2. Általában ügyel a munkaeszközökre, de a munkahelye nem eléggé rendes, tiszta.
 3. Gondosan, tisztán dolgozik, de figyelmeztetni kell a csomagoló-, adjusztáló- stb. anyagokkal való takarékosagra.
 4. Munkaeszközeit, munkahelyét tisztán tartja, az adjusztáló- és csomagolóanyagok felhasználásában takarékos.
 5. Példamutató magatartásával gondosságra, tisztaságra, takarékosagra készíti munkatársait is.
11. *Munkatársi kapcsolatai*
1. A csoportba nem illeszkedik be, nem segítőkész. Együttműködésre alkalmatlan.
 2. Az együttműködésre nem mindig lehet számítani. Visszahúzó.

3. Beilleszkedik a csoportba, részt vesz a közös feladatok megoldásában.
 4. Jól együttműködik a többiekkel. Védi a csoport pozitív érdekeit.
 5. Kifejezetten jó hatással van a csoportra. Vezető egyéniség.
12. *Társadalmi, politikai aktivitása*
1. Minden társadalmi tevékenységtől elzárkózik.
 2. Csak alkalmanként vállal társadalmi megbízatást.
 3. Alkalmanként vállal társadalmi megbízatást, melyet lelkiismeretesen elvégez.
 4. Állandóan van társadalmi megbízatása, melyet lelkiismeretesen elvégez.
 5. Állandó társadalmi megbízatása van, melyet kiválóan végez el. Aktív közösségi ember.

A jellemzőkön alapuló minősítési rendszert a dolgozókkal előre ismertetni kell, továbbá közölni velük a minősítés időpontját is. Az esedékes minősítéskor az érintett dolgozók legyenek jelen. A dolgozók szakmai-politikai fejlődésének elősegítése nem zárult le a megfelelő munkahelyre történő beosztással, hanem figyelemmel kísértük a bennük lezajló változásokat és az erről készült értékelést a minősítésben regisztráltuk.

Tapasztalat bizonyította, hogy a helytelenül ki-dolgozott minősítési rendszer előítéleteket, negatív véleményeket alakított ki a dolgozóknál, amelyek a munkakedvet jelentősen csökkentik.

A dolgozók minősítése nevelési szempontból is jelentős tényező, mert a minősítés jelzi a dolgozók erejét és hiányosságait. A vezetők jutalmazások, kitüntetések, bérmegeállítások esetében eredményesen használhatják fel ezeket az objektív tényeken alapuló minősítéseket.

IRODALOM

1. Melléklet az Eü. Közlöny 1962. évi 23. számához.
2. *Zalai K.*: Gyógyszerügyi Szervezés. Budapest (1965) Medicina.
3. *Papp A.*—*Perczel T.*—*Völgyesi P.*: Munkapszichológia. Budapest (1976). Tankönyvkiadó.
4. *Kardos L.*: Általános pszichológia. Budapest (1964). Tankönyvkiadó.
5. EGYT Gyógyszervegyészeti Gyár: Szakmunkásminősítő Lap. Személyzeti és oktatási főosztály kiadványa. Budapest (1977).

Д-р Халманнэ-д-р Э. Тихани, д-р М. Чайтан и д-р Ш. Залани: *Предложение на систему составления характеристики работников аптеки большого оборота*

Руководители аптек большого оборота должны определять работу и круг задач 20—30, иногда даже больше подчиненных работников (фармацевтов и ассистентов), согласно их образованию и с учетом их пригодности для выполнения конкретных задач. Вспомогательным средством оценки подготовленности и пригодности к выполнению задач является — среди других — система характеристик. Авторы в настоящем сообщении излагают разработанную ими систему характеристик и выдвигают предложение на применение шкалы характеристики при определении, оценке работы, поведения работников.

Dr. E. Halmai neé Tihanyi, Dr. M. Csajtai and Dr. S. Zalányi: *A proposed method for the qualification of the staff members of pharmacies with large turnover*

In some pharmacies of major turnover, the manager of the pharmacy has to determine the scope of activities of 20 to 30 or even more staff members (graduated pharmacists and apothecary assistants) according to their professional background and training. The system of qualification is, among others, an aid in the estimation of the adequate professional background and suitability for the accomplishing of certain tasks. The qualification system, developed by the authors is related and a proposition is advanced to introduce a qualification scale for the characterization of the performance of the single staff members.

Dr. E. Halmai—Tihanyi, Dr. M. Csajtai und Dr. S. Zalányi: *Vorschlag zum Qualifizierungssystem der Werktätigen der Apotheken grossen Umsatzes*

Der Apothekenleiter muss den Aufgabenkreis und die Arbeit von 20—30 oder noch mehreren Werktätigen

(Baranya megyei Tanács Gyógyszertári Központja 10/25 sz. Gyógyszertár, Komló, Bem u. 21. 7300, és a Szegedi Orvostudományi Egyetem Egészségügyi Szervezési Intézete, Szeged, Kossuth L. sqt. 35. 6724.)

Érkezett: 1979. II. 14.

VADGESZTENYE-KIVONAT (CASTANIL) VENOTOTIKUS, HIPOLIPÉMIÁS HATÁSA

Nemes, L., Kerckes, M., Feszt, T., Horváth, T.: *Revista Medicală (Tirgu-Mureş, Románia), XXIV, 1978, 2 p. 126—130.*

Eddig jobbra venotonikus hatás céljából használtak vedgesztenyéből készült gyógyszereket visszértágulat, visszergyulladás, vérrögösödés, aranyér esetén. A gyógyító hatás valószínűleg a kivonat béta-aescin tartalmának köszönhető.

Egy ilyen gyógyszert, a Castanilt, Marosvásárhelyen az 1-es számú Gyógyszertárban készítenek és javallnak a fejtiek alapján. Most a Castanil hipolipémiás, anti-koaguláns és fibrinolitikus hatását vizsgálták a szerzők.

Heveny zsírtelhelést idéztek elő nyulakon oly módon, hogy a táplálékot vajjal, napraforgóolajjal és koleszterinnel dúsították. Az állatok egy csoportjának 3,75 ml/kg Castanil-oldatot is adtak naponta. Ezután szívpunkcióval nyert vérből meghatározták a koleszterinszintet, a szérum összlipidtartalmát, a kísérletek egy második szakaszában pedig a savanyú poliszacharidok mennyiségét, a plasmin aktivitást és a plasmin aktivitást gátló anyagok mennyiségét.

Eredményként könyvelhető el, hogy a Castanil csökkent a kísérletes hiperlipémiát, alkalmazható érlelmeszesedés alapú betegségekben, javítja a véralvadákonyságot és a vér fokozott fibrinolitikus tevékenységét. A hipolipémiás hatásért feltehetően a szaponinok felelősek (186).

Dr. Oláh Béla

POLYGONUM AMPHIBIUS L. HATÓANYAGAINAK VIZSGÁLATA

Petcu, P., Andronescu Ecaterina, Mănescu, A.: *Far-macia (Bucureşti) XXVII, 1979, 2, p. 111—116.*

A népgyógyászatban vérzések csillapítására használt és az emésztőcsatorna megbetegedéseiben adják a vidra keserűfűvet. Szerzők vizsgálták a faj két változatát: var. *terrestre* és var. *aquaticá*.

Papírkromatográfiás módszerrel kimutatták a flavonokat és azok aglikonjait (kvercetin és kemferol), míg miricetin csak a var. *aquaticá*-nál találtak. Jelentkezett viszont egy új flavon mindkét változatnál.

(Apotheker, und Assistenten), in einer Apotheke grösseren Umsatzes, festlegen. Das Hilfsmittel der Beurteilung der Eignung ist unter anderen das Qualifizierungssystem. In dieser Publikation wird die Methode der von Ihnen ausgearbeiteten Qualifizierung bekanntgemacht. Ein Vorschlag wird auf die Anwendung der Qualifizierungsskala gegeben, wodurch die Leistung, das Benehmen, usw. der Werktätigen festzustellen sind.

* D-ro Halmainé D-ro E. Tihanyi, D-ro M. Csajtai kaj D-ro S. Zalányi: *Propozo pri la kvalifika sistemo de laborantoj de la grandtrafikaj apoteko*

La apotekestroj en kelkaj iom grandtrafikaj apoteko devas determini la laboron kaj taskaron de 20—30, eĉ pli da postenigitaj laborantoj (farmaciistoj kaj asistantinoj) laŭ iliaj faksperteco kaj taŭgeco al siaj taskoj. Grava helpilo de prijuĝo pri faksperteco kaj taŭgeco al prizorgo de la taskoj estas — inter aliaj — la kvalifika sistemo. La geaŭtoroj en la komunikajo konigas la metodon de kvalifiko, prilaboritan de ili, kaj proponas la aplikadon de kvalifika skalo por konstati la plenumadon, la sintenon, ktp. de la laborantoj.

A csersavak mennyiségi meghatározásakor a var. *aquaticá*-nál 8,6 %, a var. *terrestre*-nél 9,8% találtak és kimutatták a csersav természetét. Biológiailag a var. *aquaticá* nem közömbös. A főzete különböző hígításokban (1—10 %) gátolja a *Lupinus albus* növekedését a koncentráció arányában, de nem mutat toxicitást a növekvő növénykékre (189).

Dr. Oláh Béla

IMMUNSTIMULÁNSOK

(Die Pharm. 1979/1.)

Az immunterápia alkalmazásának számos indikációs területe van a klinikai gyakorlatban. Az immunzuppresszió különösen szervátültetésnél, továbbá patológiás immunstátusnál (pl. autoimmun-betegség) jelentős. Más esetekben — a fertőző betegségekben és mindenekelőtt a rákterápiában — az immunmechanizmus megerősítése, az immunstimuláció szükséges.

Az immunstimuláció a gyógyszerkutatás előterében álló kérdések egyike napjainkban.

A sejt immunreakcióiban a T-lymphocyták, a humorális immunreakcióban a B-lymphocyták működnek közre. A lymphocyták serkentését kiváltó tényezők a plazmamembránon lejátszó folyamatok.

Immunstimulánsok azok az anyagok, amelyek az immunrendszert fajlagosan vagy nemfajlagosan serkenteni képesek.

A cíkek részletesen foglalkozik a legfontosabb immunstimulánsok szerkezetével és hatásmechanizmusával.

A lektinek főként növényi eredetű fehérjék. A plazmamembrán glükoproteinjeivel fajlagosan reagálni képesek, és ennek eredményeként agglutináció jön létre. Néhány lektin több vagy kevesebb fajlagossággal képes különbséget tenni a normál és a rosszindulatúan elfajzott sejtek között. A mikroorganizmusok sejtfallának lipopoliszacharidjai nagyon hatásos B-sejt-mitogének. Számos polielektrolit — különösen a polianionok — adjuvans aktivitást fejtenek ki. Nagyjelentőségű a levamisol, mely mindenekelőtt T-sejt-mitogén, továbbá más T-sejt-mitogének serkentő hatását fokozza.

Sokat próbálkoztak szintetikus és fél-szintetikus szerkezetű anyag előállítására, hogy csökkent toxicitású és ezzel klinikai felhasználásra alkalmas szerhez jussanak (182).

Kis Zsuzsanna