

МОТИВАЦІЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ІНТЕРНІВ-ПРОВІЗОРІВ

Шварп Н.В., Фесенко В.Ю., Сабатовська-Фролкіна І.С.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

fesenko.ipksf@nuph.edu.ua

Вступ. В умовах сучасної кризи економічної, політичної, соціальної, та інших сфер життєдіяльності українського суспільства особливе значення для професійного та особистісного становлення провізорів-інтернів набуває питання розвитку його мотивації до здійснення фахової діяльності. Дослідження показують, що питома вага кількості молодих співробітників працюють не в повну міру своїх можливостей з об'єктивних причин незадоволеності рівнем опанування професійними вміннями та навичками для виконання професійних обов'язків в умовах реальної практики, умовами оплати праці, умовами роботи тощо.

Мета дослідження. Висвітлення результатів дослідження з вивчення провідних мотивів професійної діяльності провізорів-інтернів на післядипломному етапі професійної підготовки.

Матеріали та методи. У психологічній науці професійна мотивація визначається як внутрішній рушійний фактор розвитку професіоналізму та особистості й тільки на тлі її високого рівню розвитку сформованості є можливим ефективний розвиток професійної культури та освіченості. Значущим для мотивації провізорів-інтернів є розуміння важливих її компонентів: задоволення від самої діяльності, значущість для самого співробітника безпосереднього результату власної діяльності, мотивуюча сила винагороди за діяльність та примусовий тиск на особистість. Знаючи мотиви працівників, керівник аптечної установи має можливість впливати на переконання, змінювати організаційні цінності, узгоджувати мотивуючі впливи з особистісними цінностями працівника, намагатися привести у відповідність реалії професійної діяльності та взаємодії з уявленнями співробітника про те, яке місце він займає в організації. Нехтування психологічними рекомендаціями з позитивного та правильного мотивування провізорів-інтернів може призвести до різних негативних наслідків. Для досягнення швидкого результату (примусити працівника виконати роботу) керівники аптек та викладачі часто надають перевагу так званому негативному мотивуванню. Наслідком зловживання такою мотивацією можуть бути: тривожність, побоювання, пасивність, розчарування у професії та навіть відмові від діяльності.

З'ясування підстав дій та вчинків провізора-інтерна є складним бо вони, як і потреби, часто різняться та змінюються у залежності від часу та обставин. Хоча у деяких випадках мотиви діяльності можуть бути очевидними, наприклад, виконання професійних обов'язків (людина прийшла на роботу і працює), але такий поверхневий аналіз не дає повної інформації для розуміння її мотивації та не надає можливості прогнозувати подальшу поведінку за інших обставин. Слід враховувати, що як будь яка психологічна діагностика, визначення мотивів діяльності – це вірогідний, який не дає стовідсоткової гарантії правильності результату, елемент на шляху роботи з мотивами.

Типовими методами дослідження мотивації є опитувальні. Опитування - отримання інформації про об'єктивні чи суб'єктивні факти зі слів провізорів-інтернів, що стосується окремих видів мотивації або певної сукупності мотивів. Найбільш оперативним та швидким методом збору інформації є анкетування. Враховуючи вищезазначене, за допомогою анкетування було визначено провідні мотиви молодих фахівців фармацевтичної галузі. У дослідженні взяли участь провізори-інтерни спеціальності «Загальна фармація». Кількість опитуваних налічувала 55 осіб. Опитування провізорів-інтернів входило у комплекс вивчення

теми «Мотивація у роботі провізора» під час вивчення курсу «Елементи практичної психології». Слухачі курсу були ознайомлені з різними теоріями мотивації, опрацювали кейси, які містили реальні проблемні ситуації мотивації працівників аптечної установи. Таким чином, провізори-інтерни мали ґрунтовну теоретичну підготовку з цієї теми і мали можливість спиратися у відповідях не тільки на суб'єктивний досвід та робочі обставини. Опитуваним були запропоновані декілька, найбільш значущих видів мотивів.

Отримані результати. У результаті проведеного нами дослідження було виявлено значну перевагу такого мотиву праці як висока оплата праці. Розподіл інших мотивів праці надано у таблиці 1.

Таблиця 1

Розподіл мотивів праці за вибором провізорів-інтернів

Мотив	Результати вибору мотиву провізорами-інтернами (%)
відповідальність	1,8%
визнання	9%
оплата праці	29%
умови праці, що задовольняють фізіологічні потреби	5,4%
просування по службі	5,4%
дружній колектив	20%
справедливе управління та піклування про працівників	7,2%
гнучкий графік роботи	1,8%
безпека	10,9%
особистісне зростання	7,3%
досягнення	1,8%

Таким чином, визначено три провідних мотиви: умови праці, що задовольняють фізіологічні потреби; дружній колектив та безпека. Отримані результати також вказують на переважання зовнішніх мотивів серед опитуваних провізорів-інтернів які засновані на заохоченнях, покараннях та інших видах стимулювання, що спрямовують або гальмують діяльність молодих фахівців, регулюють їхню поведінку але, не залежать від внутрішнього «Я» особистості, не формують внутрішню мотивацію яка сприяє отриманню задоволення від роботи, підвищує самоповагу особистості.

Варто зазначити, що мотиви є мобільною системою на яку можна впливати. Досвідчений керівник, викладач цілеспрямовано розвиває професійну мотивацію. На підставі отриманих результатів можна передбачати, що процес формування підготовки провізорів-інтернів повинен розкривати внутрішні мотиви не на комерційній основі; створювати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі; уникати суто виконавської активності, що виявляється в репродуктивній діяльності, можна за рахунок інтенсивного та гармонійного злиття організаційних цінностей з цінностями особистості. Суспільно значуще, трансформуючись в особистісно значуще, породжує в людині тенденції іноді більшої діяльнісної сили - тенденції обов'язку, роблячи внесок у функціонування мотиваційного комплексу індивіда. Обов'язкове виконання професійних функцій на високому рівні стає значущою для провізора-інтерна метою в силу глибинного усвідомлення її суспільної значущості, стає особистою справою.

Висновки. Розуміння мотиваційних основ діяльності є необхідною основою продуктивної роботи провізора-інтерна. Розвиток професійної мотивації залежить від навчального впливу викладачів на переддипломному етапі підготовки та від грамотного керівництва викладачів та керівників установ – на післядипломному. Джерелами внутрішньої мотивації можуть бути організація та сприяння процесу саморозвитку молодого фахівця, резерви особистості провізора-інтерна та викладача (керівника аптечного закладу), цінності ЗВО та установи де інтерн починає свою трудову діяльність. Але, яке б велике значення не надавали потребам та мотивам, очевидно, що вони не вичерпують детермінант людської поведінки. Діяльність спрямована не тільки на те, чого люди потребують, вона також ґрунтується на уявленнях про обов'язок, про належний стан суспільних відносин, що здійснюють регулюючий вплив на поведінку.

ДОСВІД ДИСТАНЦІЙНОГО ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНОГО ЗАНЯТТЯ ЗА ТЕМОЮ «ДІЄТИЧНІ ДОБАВКИ»

Якущенко В.А., Шульга Л.І., Бур'ян К.О.

Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації
Національного фармацевтичного університету, Харків, Україна
viktoriamya66@gmail.com

Вступ. Сучасний стан розвитку суспільства характеризується інтенсивною інформацією простору, до якого вірно та впевнено переходить життя світу. Ми констатуємо факт залучення інтернет-технологій до усіх сфер нашого життя, і вони дійсно принципово змінюють звичний всім стан речей. Сучасна молодь активно спілкується, працює, отримує життєвий досвід, знання в інтернет-просторі та, взагалі, живе у віртуальному світі. Світ змінюється, тому сучасна освіта теж повинна змінюватися, якщо не прагне перетворитися на «валізу без ручки». І попри ґрунтовний теоретичний досвід такий її формат вже не задовольняє здобувачів освіти, оскільки не відповідає викликам сьогодення. Виходом з цього є залучення нових навчальних технологій, які відповідають технічним та інтелектуальним вимогам суспільства щодо сучасної освіти. Адекватним та своєчасним рішенням в даному випадку є розвиток дистанційних форм та методів навчання, впровадження її в практику дистанційного навчання.

Слід також зазначити, що суспільство висуває зараз інші вимоги і до післядипломної підготовки та перепідготовки фахівців, зокрема зараз у практичних працівників немає можливості залишати своє робоче місце на тривалий час для підвищення кваліфікації, їм зручніше отримувати знання за допомогою дистанційних технологій. Впровадження інформаційних технологій до освітнього процесу призвело до втрати деяких спеціальностей та виникнення нових, відповідно багато людей за необхідністю змінює кваліфікацію або взагалі фах, і в даному випадку дистанційна освіта відкриває можливості для всіх бажаючих незалежно від їх міста проживання, фізичних та фінансових можливостей. Крім того за умовами форс-мажорних обставин, наприклад, які склалися при пандемії COVID-19, дистанційна форма навчання стала єдиним шляхом організації повноцінного освітнього процесу.

Викладачі Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету (ІПКСФ НФаУ) вже декілька років працюють над створенням дистанційних курсів, але враховуючі вищенаведене, керівництво поставило перед кафедрами ІПКСФ стратегічне завдання: оптимізувати дану працю та в стислі терміни створити