

ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГОВОЇ МОДЕЛІ ЯК ЗАХІД ПОКРАЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ АПТЕЧНОГО ЗАКЛАДУ

Андрієнко Н. В., Сагайдак-Нікітюк Р. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Результатом трудових зусиль персоналу аптечного закладу є злагоджена організація праці. Спокійна та творча ситуація, яка склалася в трудовому колективі, проєктується і на відвідувачів аптечного закладу. Якщо в процесі функціонування аптечного закладу виникає критична ситуація чи надмірний наплив роботи, то персонал повинен швидко відреагувати на цю ситуацію без збоїв та конфліктних ситуацій як з боку колег, так і з боку відвідувачів.

На підставі проведених нами досліджень визначено, що чим розвинутіший соціально-психологічний клімат в трудовому колективі аптечного закладу, тим злагодженіша праця трудового колективу закладу та ефективніше професійна діяльність його персоналу. Варто зазначити, що стан соціально-психологічного клімату в трудовому колективі впливає на якість фармацевтичної допомоги відвідувачів аптеки та ефективність результатів функціонування аптеки, а здатність фармацевта контролювати свою поведінку в стресових ситуаціях впливає не лише на відвідувачів аптечного закладу, а й на колег. Все перераховане зумовлює необхідність проведення заходів щодо покращення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі та підвищення соціально-психологічних якостей персоналу аптечного закладу, одним з яких є соціально-психологічний тренінг.

Під соціально-психологічним тренінгом нами запропоновано розуміти комплекс методів психологічного впливу, спрямованих на набуття знань, досвіду, розвитку вмінь та формування соціальних установок у галузі міжособистісної взаємодії, що сприяє підвищенню у фахівця адекватності сприйняття себе, партнерів та певної ситуації.

Загальною метою соціально-психологічного тренінгу є вміння аналізувати психологічний зміст взаємодії у тренінговій групі, застосовувати прийоми тренінгової роботи (ігри, вправи, дискусію тощо) та оцінювати ефективність проведених тренінгів.

Узагальнення думок опитаних фармацевтів свідчить, що оптимальною частотою проведення соціально-психологічних тренінгів є кожні 3 місяці (67,8% опитаних), 16,9% опитаних зазначили термін проведення кожні 6 місяців, 9,4% опитаних – 1 раз на рік, 3,7% опитаних вважають недоцільним застосування тренінгів, 2,2% опитаних складно відповісти.

Існує безліч різних тренінгових програм щодо вирішення проблеми згуртованості груп. Як свідчать проведені дослідження та вивчення літературних джерел, у процесі проведення соціально-психологічних тренінгів доцільним є застосування таких форм навчання, як рольові ігри, конкретні приклади, наочні рекомендації, групова дискусія «психогімнастика» тощо.

Активне залучення фахівців у процесі проведення соціально-психологічних тренінгів дає можливість:

- перевірити уявлення членів трудового колективу аптечного закладу про відносини, емоції, поведінку колег і власну поведінку;
- коригувати поведінку членів трудового колективу аптечного закладу;
- формувати ефективні моделі взаємодії з людьми (колегами та відвідувачами аптечного закладу) тощо.

Отже, підводячи підсумки проведених досліджень, визначено, що повторне психологічне тестування персоналу досліджуваних аптечних закладів, в яких проводився соціально-психологічний тренінг, дозволило визначити покращення рівня соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.