

ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ІНДЕКС ЗАЛУЧЕНОСТІ СПЕЦІАЛІСТІВ ФАРМАЦІЇ, ЯК ПОКАЗНИКА СТАНУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ АПТЕЧНОГО ЗАКЛАДУ

В.М. Толочко, Т.О. Артюх

Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації
Національного фармацевтичного університету, м. Харків, Україна
e-mail: uef-ipksf@nuph.edu.ua

На сьогоднішній день головною проблемою в процесі пристосування аптечних закладів до сучасних соціально-економічних умов реформування фармацевтичного сектору галузі охорони здоров'я України є пошук принципово нових шляхів підтримки їх конкурентоспроможності, особливо які б не потребували в кризових умовах значних фінансових витрат на їх впровадження. Саме тому все більше науковців та фахівців практичної фармації звертають увагу на теоретичні та науково-практичні засади оптимізації системи управління персоналом аптечних закладів через упровадження концептуальної моделі організаційної культури, здатної до швидкої адаптації під зміну умов функціонування закладу. Одним із показників стану організаційно культури аптечного закладу є індекс залученості спеціалістів фармації, яким виражається потенціал стратегічного розвитку закладу за рахунок небайдужості та інтересу персоналу до власної роботи та її результатів, а особливо до стану діяльності всієї організації, намагання зробити свою роботу якомога краще і швидше, розуміння своїх завдань і здатність самостійно розставляти пріоритети, більш високого рівня ініціативності. Крім того, чим вище залученість спеціалістів фармації, тим краще психологічний мікроклімат та атмосфера в колективі аптечного закладу, вище рівень задоволеності персоналу працею в організації.

Саме тому метою роботи стало дослідження факторів, що впливають на залученість спеціалістів фармації та розрахунок його індексу в процесі діагностики організаційної культури аптечного закладу. Оскільки тільки розуміючи, які фактори впливають на залученість, ступінь їх впливу та наскільки вони розвинені в аптечному закладі, можна управляти цим процесом.

Методичною основою для дослідження факторів впливу на залученість персоналу аптечного закладу як елементу системи мотивації в управлінні організаційною культурою в рамках адаптивного управління персоналом стали спеціальна наукова література, фундаментальні публікації з організації праці, наукові огляди і монографічні видання вітчизняних та зарубіжних учених з управління персоналом організацій, Internet ресурси, результати соціологічних досліджень та особистих спостережень.

У відповідності до визначеної мети в процесі дослідження використано низку методів традиційного аналізу та соціологічного опитування (мозкового штурму, групових сесій експертів) для виявлення та встановлення переліку факторів, що впливають на залученість спеціалістів фармації та анкетування для підтвердження їх важливості для персоналу та ранжування ступеня впливу на їх діяльність. Аналіз та обробку даних, визначення кількості об'єктів дослідження, значущість результатів дослідження здійснювали математично-

статистичними методами за допомогою комп'ютерних програм (STATISTICA, V.6; Microsoft Office Excel 2003).

Соціологічне опитування щодо дослідження факторів, які впливають на залученість персоналу аптечного закладу як показника організаційної культури аптечного закладу, здійснювали серед 1940 спеціалістів фармації, які стали об'єктом дослідження, з 23 областей України.

За обійманими посадами респонденти розподілились наступним чином: головний спеціаліст аптечної мережі – 0,26%, директор АЗ – 0,36%, завідувач аптечного складу – 0,67%, завідувач аптечного закладу – 15,31%, завідувач аптечного пункту – 2,22%, завідувач відділу аптечного закладу – 1,65%, заступник директора аптечного закладу – 0,15%, заступник завідувача аптечного складу – 0,26%, заступник завідувача аптечного закладу – 2,63%, заступник завідувача аптечного пункту – 0,10%, заступник завідувача відділу аптечного закладу – 0,31%, провізор – 67,88%, фармацевт – 8,2%.

Під час дослідження було встановлено, що серед факторів, які впливають на залученість спеціалістів фармації як показника організаційної культури в рамках адаптивного управління персоналом аптечного закладу, є фактори, які належать до суб'єктивних та об'єктивних. Оскільки залученість залежить як від зусиль аптечного закладу, так і від особливостей самого спеціаліста фармації як працівника. Крім того до важелів управління залученням спеціалістів фармації відносять перспективу їх власного розвитку, як людини так і професіонала, а, отже, можливості кар'єрного і професійного зростання для співробітників, від яких також залежить ступінь залученості.

Методом мозкового штурму серед спеціалістів фармації встановлено перелік усіх факторів впливу на залученість персоналу аптечного закладу, який у подальшому було піддано аналізу під час групових сесій експертів та відібрано найактуальніші з чинників для подальшого підтвердження ступеня їх впливу на залученість методом ранжування протягом анкетування. Встановлено, що на залученість спеціалістів фармації впливає ряд факторів серед яких: загальний стан в аптечному закладі та атмосфера відкритості до діалогу (своєчасне реагування з боку керівництва на прояви ініціативи від співробітників); рівень впровадження інновацій (якщо інновація впроваджується зверху - відбувається це зазвичай довго і важко, але якщо ініціатива виходить від рядових працівників або ж вони швидко розуміють суть інновацій, запропонованих керівництвом, і включаються в їх реалізацію, то терміни впровадження значно скорочуються); наявність стандартів, які виключають появу розбіжності слів і справ у керівництва (стиль керівництва); особистий приклад формальних та неформальних лідерів (якщо неформальні лідери щиро зацікавлені в справах аптечного закладу, вони формують навколо себе коло таких же ентузіастів, і навпаки лідери - циніки і скептики руйнують прояви зацікавленості в роботі); політика щодо інформування персоналу (якщо в аптечному закладі спостерігається прагнення засекретити якомога більше інформації, то не варто й чекати залученості); прогресивність системи управління (створення ефективної системи комунікативних зв'язків); ступінь участі персоналу в прийнятті рішень (практика створення міжфункціональних робочих груп, організація обміну досвідом, різного роду го-

ризонтальних комунікацій призводить до зростання залученості); відсутність чітких цілей і розуміння бачення керівництва щодо перспектив аптечного закладу (боячись зробити помилку і зробити щось не так, співробітник воліє взагалі нічого не робити); кадрова політика та її складові - система відбору персоналу й система кар'єрного просування (якщо враховується не тільки освіта, досвід роботи та професійні навички кандидата на роботу, але і загальне ставлення кандидата до праці і своєї професії); існуюча в аптечному закладі система кар'єрного просування (якщо найбільш професійні і активні працівники регулярно просуваються службовими сходами, особливо важливо, щоб залученість була умовою кар'єрного росту і байдужі працівники не могли претендувати на підвищення за посадою).

Зокрема, до суб'єктивних факторів, який впливають на залученість спеціалістів фармації, відносяться: вік працівника, стаж його роботи, історія та перспективи кар'єрного просування, а також поточний рівень в ієрархії аптечного закладу. Крім того, на залученість спеціалістів фармації може впливати навіть загальна обстановка в країні і навіть у світі. Навіть зазвичай активні і небайдужі співробітники втрачають інтерес до роботи, знижується ініціатива. Співробітники не цікавляться новинами аптечного закладу, не обговорюють його справи в неформальній обстановці. Все це ознаки накопиченої втоми і зниження залученості, що викликані макрофакторами. Вплив таких факторів зазвичай носить тимчасовий характер і вимагає від керівництва аптечного закладу часом розуміння по відношенню до свого персоналу. Іноді важливіше дати працівникам перепочити, не чекаючи від них особливого ентузіазму, тоді через якийсь час можна відновити різноманітні програми залучення.

Отже, залученість спеціалістів фармації - це багатофакторний показник стану організаційної культури аптечного закладу і потенціалу його розвитку, приділення достатньої уваги до якого, надає для аптечного закладу підвищення продуктивності праці персоналу; впровадження нових методів і ідей з управління діяльністю закладом, залучення нових клієнтів і розширення ринків збуту, лояльних співробітників, які не прагнуть змінити роботу; економію на пошук, підбор, адаптацію та навчанні персоналу.