

Артюх Тетяна Олександрівна
к.ф.н., старший викладач кафедри управління та економіки фармації Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету, Україна

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ЗМІСТОВНОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ (ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ) ДЕПРИВАЦІЇ СПЕЦІАЛІСТІВ ФАРМАЦІЇ

Глобальні зміни соціально-економічного характеру у фармацевтичному секторі галузі охорони здоров'я України з огляду на євроінтеграційні процеси потребують використання сучасних теоретико-методичних підходів адаптивного управління персоналом (АУП) та впровадження нової практики управління організаційною культурою (ОК) в фармацевтичних закладах (ФЗ), що заслуговує пильної уваги. Оскільки навіть в останні десятиріччя в Україні не завжди ОК ФЗ розглядалася як ефективний інструмент для підвищення ефективності використання персоналу в організації. Особливого значення ОК набуває при створенні та підтриманні гармонійного психологічного мікроклімату у колективі ФЗ як суб'єкт-суб'єктної моделі взаємодії усіх спеціалістів фармації (СФ) як учасників робочого процесу.

Саме тому врахування індивідуально-психологічних особливостей кожного СФ оптимізує можливості й інтереси особистості та колективу в цілому і стає важливим атрибутом ОК ФЗ, необхідним для створення ефективної системи АУП. Це вимагає визначення та врахування при використанні методів АУП ФЗ поведінкового психоемоційного стану СФ або ситуацій (несприятливих умов, які викликають ці стани), тобто корпоративної (організаційної) депривації спеціалістів фармації (КДСФ) (англ. deprivation, лат. deprivation – втрата, позбавлення). Виникнення таких станів та ситуацій у ФЗ обумовлено здійсненням професійної діяльності в умовах тривалого, повного чи часткового обмеження або втрати можливостей до задоволення особистих життєво важливих та вагомих індивідуальних потреб, інтересів, мотивів СФ.

КДСФ пов'язана з: 1) індивідуальними особливостями поведінки СФ (ступенем його здатності, можливості для пристосування або адаптації до швидко змінюваних обставин у ФЗ та його сприйняттям цих умов: ротація, зміна складу колективу ФЗ, переміщення на нову посаду, професійна міграція, зміна місця роботи тощо), 2) самими обставинами, які склалися у ФЗ під впливом реалізації певної стратегії розвитку та відповідної ОК, стилю керівництва, системи АУП, зокрема системи адаптації, мотивації та стимулювання праці тощо, тобто соціокультурних факторів, які створюють мікроклімат та організаційне середовище ФЗ для створення умов формування та розвитку СФ, їх професійного та особистісного зросту.

КДСФ проявляється у СФ у формі поведінкового відхилення індивідуальних норм поведінки і реалізації їх професійної діяльності від норм, стандартів та правил поведінки, прийнятних у ФЗ, відповідно до проголошуваних цінностей, місії, візії, філософії діяльності в рамках ОК. За таких обставин унеможливується адаптація СФ у колективі, сприйняття ним самого себе як члена формальної та неформальної групи ФЗ, засвоєння ним спільних цінностей, притаманних персоналу. Це призводить до психологічної дисгармонії, протиставлення індивідуальних норм колективним нормам, що викликає процес інволюції СФ та деградацію його моральних і психологічних якостей через порівняння себе та свого положення з іншими, суб'єктивне сприйняття та хворобливо пережите не співпадіння ціннісних очікувань (ті блага та умови праці у ФЗ, які СФ вважає заслуженими) та реальних, а згодом може викликати агресію, конфліктність, проявлення нелояльної поведінки по відношенню до ФЗ та його колективу, зниження рівня мотивації до підвищення кваліфікації тощо.

Список використаних джерел

1. Варій М.Й. Загальна психологія. - К.: «Центр учбової літератури», 2007.- 968 с.
2. Маслоу А. Самоактуалізація личности и образования: пер. с англ. - Киев, Донецк: Ин-т психологии АПН Украины, 1994.