

АНАЛІЗ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ ФАХІВЦІВ ФАРМАЦІЇ

Гаркуша М.І., Сагайдак-Нікітюк Р.В.

Кафедра процесів та апаратів хіміко-фармацевтичних виробництв

Національний фармацевтичний університет,

м. Харків, Україна

sagaidak_rita@ukr.net

Ефективність функціонування будь-якого фармацевтичного закладу та його колективу значно залежать від задоволеності працею провізорів. Задоволеність працею є широким поняттям і визначається багатьма факторами. Так, одні фахівці можуть задовольнятися престижністю професії, інші – заробітною платою, треті – можливостями допомагати людям та ін., тому доцільним є визначення, з одного боку, індивідуальної задоволеності праці, а з іншого – загальної задоволеності працею або задоволеності її певними факторами. Чим вище задоволеність працею, тим нижче плинність кадрів, швидше оволодіння потрібними вміннями та навичками, розвиток й удосконалення соціально-психологічних характеристик фахівця фармації, необхідних для здійснення ним професійної діяльності, а також вище мотивація праці.

Результати анкетування провізорів, свідчать про середню задоволеність працею за такими складовими, як задоволеність закладом, фізичними умовами, роботою, злагоженістю дій колективу, стилем керівництва та професійною компетентністю керівника, кар'єрним ростом, можливостями використовувати власний досвід і здібності, вимогами роботи до інтелекту фахівця. Задоволеність зарплатою порівняно з трудовитратами та зарплатою в інших закладах, тривалістю робочого дня та впливом ступеня задоволеності роботою на рішення пошуку нової роботи фахівці фармації не повною мірою задоволені. Середня величина задоволеності працею, отримана в результаті опрацювання анкет, відповідає показнику «не цілком задоволені», тобто колектив не повністю задоволений умовами і характеристиками роботи.

Цікавим є аналіз крайніх положень задоволеності, так спостерігається повна задоволеність закладом та роботою (18,6 % респондентів), злагоженістю дій колективу (20,3 % респондентів), вимогами до інтелекту (22 % респондентів), професійною компетентністю керівника та стилем керівництва (37,3 % респондентів). Але крайня незадоволеність фахівців за такими складовими, як зарплата порівняно з іншими закладами (13,6 % респондентів), тривалістю робочого дня (10,2 % респондентів), зарплатою порівняно з витратами труда (8,5 % респондентів), кар'єрне зростання та фізичні умови (3,4 % респондентів), стиль управління (1,7 % респондентів) (параметр оцінено у 5 балів - «крайня незадоволеність») – свідчать про необхідність приділення певної уваги до цих складових керівництвом закладу та розробити заходи з їх поліпшення.

Таким чином, відповідно до методики інтегральної задоволеності спостерігається високий рівень інтересу до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, взаємовідносинами з колегами та керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами праці, загальна задоволеність працею.