

аптеках. Це свідчить про знецінення роботи аптечних працівників, відкриття надмірно великої кількості аптек, де основною статтею витрат, на якій можна проводити економію та збільшувати прибутковість, є оплата праці працівників. Крім того, дуже низький рівень оплати праці в аптечних установах може вказувати на приховування частини фонду оплати праці («тіньова» заробітна плата) в аптеках з метою зниження оплати ЄСВ.

АНАЛІЗ ДЖЕРЕЛ МОТИВАЦІЇ СПЕЦІАЛІСТІВ ФАРМАЦІЇ

Толочко В.М., Артюх Т.О., Зарічкова М.В., Музика Т.Ф., Адонкіна В.Ю.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Uef-ipksf@nuph.edu.ua

Вступ. Сучасний варіант мотивації спеціалістів фармації (СФ) формується під впливом глобалізації й інтеграції новітнього інформаційного простору, швидко змінюваних соціокультурних особливостей суспільства та обставин функціонування сучасного ринку, що вимагає від керівництва аптечних закладів (АЗ) своєчасної адаптації системи управління персоналом до нових умов й вимог та визначення сучасних джерел мотивації СФ.

Мета дослідження полягала у визначенні джерел мотивації СФ в рамках їх взаємодії з АЗ як запоруки створення системи адаптивного управління персоналом АЗ, та основи для подальшого формування профілів джерел мотивації СФ.

Методики дослідження. Для досягнення мети використали сучасні методи дослідження, серед яких для збору даних – соціологічні методи (анкетування) та особисті спостереження, для їх обробки – методи кабінетного та аналітичного аналізу, логічного, типологічного угруповання та порівняння.

За основу було обрано опитувальник «Motivation Sources Inventory» – MSI, авторів – Джона Барбуто (John Barbuto) і Річарда Сколла (Richard Scholl),

який було адаптовано для визначення джерел мотивації СФ з урахуванням специфіки їх діяльності. Так, особистим дослідженням діяльності СФ опрацьовано 1940 анкет СФ, які були представниками 23 областей України.

Основний матеріал. З огляду на те, що мотивація – динамічне явище, в анкеті для СФ зроблений акцент на основні джерела мотивації як фундаментальні особистісні утворення СФ. Всього для аналізу було обрано п'ять таких джерел, дослідження яких дозволяє удосконалити систему управління персоналом АЗ через мотивацію:

1. *Внутрішні процеси:* бажання отримувати задоволення від процесів діяльності.

2. *Інструментальна мотивація:* бажання зовнішніх винагород (оплата, премії, соціальні гарантії, пільги тощо).

3. *Зовнішня концепція Я:* бажання прийняття і підтримки своїх рис, компетентностей та цінностей з боку інших співробітників, референтної групи та колективу АЗ в цілому.

4. *Внутрішня концепція Я:* бажання відповідності СФ власним стандартам рис, компетентностей та цінностей.

5. *Інтерналізація мети:* бажання СФ до досягнення цілей, відповідних присвоєним, що стали внутрішніми, цінностям.

За кожним з пунктів СФ було запропоновано дати відповідь за семибальною шкалою від « – 3 » до « 3 ». Так за результатами анкетування отримали середньозважені результати за зазначеною бальною шкалою: внутрішні процеси – 9; інструментальна мотивація – 14; зовнішня концепція Я – 11; внутрішня концепція Я – 10; інтерналізація мети – 6.

Висновки. З отриманих результатів видно, що найбільший вплив на діяльність СФ мають фактори мотивації, в основі яких лежить джерело – інструментальна мотивація, тобто бажання отримання зовнішніх винагород, зокрема фінансових (різноманітних доплат, премій соціальних гарантій, пільг тощо). Друге та третє місця, мають приблизно однакові показники 11 і 10, що відповідно розподілились між бажанням прийняття і підтримки своїх рис,

компетентностей та цінностей з боку інших співробітників, референтної групи та колективу АЗ в цілому та бажанням відповідності СФ власним стандартам рис, компетентностей та цінностей.

У подальшому отримана інформація може бути використана для розробки комплексу заходів з мотивації СФ як основа прийняття рішень для задоволення потреб та стимулювання праці з подальшим формуванням профілів джерел мотивації СФ в залежності від різних факторів: віку, статі, стажу роботи, географічного регіону тощо. Крім того, виявлення джерела мотивації, а не конкретної потреби чи фактору мотивації СФ, дозволить керівництву АЗ в залежності від наявних коштів, часу, організаційної культури, стадії розвитку АЗ та інших чинників обирати найоптимальніший спосіб для задоволення потреб, що належать до одного і того ж джерела мотивації СФ.

МОДУЛЯЦИЯ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ ПРОВИЗОРОВ-ИНТЕРНОВ В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕННЫХ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ НАГРУЗОК ЭФИРНЫМ МАСЛОМ АПЕЛЬСИНА

Цубанова Н.А., Пляка Л.В.

Национальный фармацевтический университет, г. Харьков, Украина

tsubanova19@gmail.com

Одной из важных граней при формировании акмеологических инвариантов профессионализма является моделирование стрессоустойчивости у провизоров-интернов. Профессиональная подготовка провизоров-интернов в современных условиях требует повышенной активности психических процессов и значительного напряжения физиологических функций. Любая учебная деятельность, в том числе на этапе последипломного образования (ПО), сопряжена с переработкой и усвоением большого количества информации, нервно-эмоциональным напряжением. Особенно важным является повышение