

**НЕГАТИВНІ ЯВИЩА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В АПТЕЧНИХ
ЗАКЛАДАХ**

Артюх Т.О.

*Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації
Національного фармацевтичного університету, м. Харків, Україна**Art_tanya@ukr.net*

Управління персоналом в аптечних закладах (АЗ) відбувається через організаційно-психологічну діяльність представників їх керівного складу в межах робочих груп – функціонально самостійних соціальних підсистем, в яких співробітники працюють у безпосередньому контакті один з одним. Такі групи мають певні особливості і потребують від керівника або лідера групи знань щодо чинників їх ефективного функціонування і навичок практичної реалізації цих знань. Так, зокрема, у робочих групах набуває особливої значущості оптимальне розв'язання конфліктних проблем через будь-які причини. Особливо, це важливо в разі виявлення переходу тимчасової конфліктної ситуації в наступні негативні явища організаційної культури: булінг, моббінг, сендвіч моббінг, боссінг, стаффінг, троллінг, харрасмент, віктімблеймінг, аутінг та їх кіберваріації (кібермоббінг, кібербоссінг, кіберстаффінг, кібертроллінг, кібервіктімблеймінг, кібераутінг тощо), які мають місце серед сучасних робочих груп та колективів, зокрема й в АЗ.

Саме дослідження причин конфліктів, організаційно-психологічних особливості взаємодії СФ у робочих групах, зазначених негативних явищ організаційної культури та їх проявів та надання відповідних рекомендацій щодо зменшення їх проявів та впливу на СФ або абсолютне усунення причин і стало за мету роботи. Для досягнення мети використані наступні матеріали та методи дослідження: кабінетного (традиційного) аналізу і контент-аналізу, історичний, аналітичний, логічний, порівняльний та метод групування, анкетування. Методичною основою до вивчення негативних явищ організаційної культури в АЗ в рамках адаптивного управління персоналом стали спеціальна наукова література, фундаментальні публікації, наукові огляди і монографічні видання вітчизняних та зарубіжних учених з управління персоналом організацій, Internet ресурси, що висвітлюють методики, підходи та тести, направлені на аналіз поведінки персоналу організації та його соціальної адаптації, як складової організаційної культури, зокрема у фармацевтичному секторі галузі охорони здоров'я України. Об'єктами дослідження стали результати соціологічних досліджень. Анонімне анкетування щодо провели серед 1940 СФ з 23 областей України.

Аналіз літератури щодо світового досвіду проявів негативних явищ у суспільстві дозволив оцінити масштаби їх проявів в різних організаціях. Проте, на жаль, окремі дані щодо їх проявів у фармацевтичному середовищі відсутні, що додатково підкреслює потребу в проведенні окреслених нами досліджень, зокрема в АЗ України. Так, відповідно до статистичних даних Workplace Bullying Institute (Інституту дослідження насилля на робочому місці у США) 19%

американців зазнають знущань на робочому місці, ще 19% є свідками цього, 61% американців знають про насильницьке поведінку на робочому місці, 60,4 мільйонів американців страждають від насилля. За гендерним розподілом статистичні дані розподілились наступним чином: 70% усіх суб'єктів насилля - чоловіки; 60% об'єктів (мішеней) складають жінки. Аналіз усіх працівників за обійманню посадою показав, що 61% суб'єктів (ініціаторів, провокаторів або виконавців) – керівники. Крім того дослідження показали, що більшість суб'єктів, а саме 63%, діють поодиночі. Як результат такого цькування на робочому місці об'єкти насилля відзначають несприятливий вплив на здоров'я - 40%, а 29% мішеней мовчать про свій досвід. Масштаби поширеності негативних явищ в різних країнах можуть варіюватись. Так, в розвинених європейських країнах кількість робітників, які піддавалися хронічному цькуванню означає сотні тисяч працівників, які страждають від цієї соціальної хвороби.

Проведене нами опитування серед СФ України показало, що зазначені негативні явища організаційної культури мають місце й у вітчизняних АЗ. Проте, наразі, СФ не готові були розділити їх за усіма видами з урахуванням особливостей проявлених насильств. Однак, за результатами дослідження було виявлено прояви цькувань на робочому місці, які були згруповані нами. За результатами анкетування встановлено, що найчастіше проявляються в АЗ боулінг та моббінг та їх види сендвіч моббінг – пресинг управлінців середнього рівня (заступників завідувача, директора тощо, завідувачів аптечних пунктів, відділів тощо), боссінг – насилля з боку керівництва на будь-яких рівнях управління в АЗ, харрасмент та віктімблеймінг. Треба відзначити, що для пострадянського покоління СФ не є характерним прояви стаффінгу, хоча, на противагу до СФ старшого віку, СФ покоління Z не мають проявів такої поваги до посади та досвіду керівництва. Крім того, для цього покоління міленіалів характерним є також кіберпрояви насилля, зокрема, такі як кібертролінг у соціальних мережах тощо.

Причинами проявів негативних явищ у робочих групах та колективах АЗ є особисті дані або діяльність. В результаті таких проявів викликає зниження продуктивності професійної діяльності СФ через порушення їх психоемоційного стану, новостворені некомфортні умови психологічного мікроклімату робочої групи та організаційної культури АЗ в цілому. Такі реакції СФ можуть проявлятися у вигляді організаційної депривації СФ, роздратування, агресивності, повного чи часткового обмеження або втрати можливостей до задоволення особистих життєво важливих та вагомих індивідуальних потреб, інтересів, мотивів СФ. А враховуючи той факт, що робота СФ проходить в умовах значного обсягу професійного спілкування із відвідувачами АЗ та посилює стресове навантаження на них, такі ситуації набувають гострих станів та вимагають своєчасної корекції поведінки СФ та робочої групи з боку керівництва. Принципового значення конфліктні стани набувають при змінах вже усталених робочих груп АЗ: звільнення, прийом на роботу нових співробітників, переміщення між підрозділами, обрання на нову посаду, інші види ротації персоналу.