

**Аналіз ключових показників задоволення працею
фармацевтичних фахівців у професійній діяльності
Скороходова В.П., Тетерич Н.В., Куриленко Ю.Є.**

Кафедра організації та економіки фармації

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

natalititi@ukr.net

Наразі складність професійної діяльності фармацевтичних фахівців значно підвищується. Це пов'язано із додатковою емоційною напругою сучасних фахівців, яким щодня потрібно долати низку не лише професійних, а й психологічних проблем, що, як наслідок, часто призводить до зниження задоволеності професійною діяльністю.

Отже, професійна діяльність сучасного фармацевтичного фахівця вимагає від нього постійного безперервного особистісного і професійного розвитку, так як фармацевтичне середовище є динамічною структурою з безперервно виникаючими новими завданнями.

Задля виявлення рівня задоволення працею фармацевтичних фахівців нами було здійснено тестування спеціалістів фармації різних аптечних мереж міста Харкова за методикою В.А. Розанова, яка визначає даний показник.

Слід відмітити, що у ході дослідження нами були протестовані фахівці в однаковій кількості – по 6 працівників з кожного вищезначеного аптечного колективу (всього 30 спеціалістів) аптечних мереж ТОВ «Титан», ТОВ «Подорожник», ТОВ «9-1-1», ТОВ «Низькі ціни №1» та ТОВ «Овен» – далі аптеки №1-№5.

Встановлено, що у цілому колективи перших трьох аптек: аптека №1-аптека №3 не в повній мірі задоволені працею (від 33 до 44 балів).

Члени аптек №4 та № 5 у цілому задоволені працею в своїх колективах (21-32 бали). При цьому цілком задоволених роботою фахівців (15-20 балів), як і абсолютно не задоволених нею (45-60 балів) в досліджуваних колективах не виявлено.

Таким чином, з метою підвищення ефективності діяльності фахівців фармацевтичного сектору охорони здоров'я, сучасний підхід до організації праці спеціалістів має на увазі посилення уваги до інтересів фахівців.

Першочерговими напрямками вирішення даного завдання при цьому є: поліпшення соціальних і психологічних умов професійної діяльності, а також підвищення змістовності праці, які мають бути організовані таким чином, щоб працівник був упевнений, що зусилля, які він витрачає на досягнення бажаного результату будуть в подальшому стимулювати на сумлінну працю.