

ВІДКРИВАЄМО НОВЕ СТОРІЧЧЯ: ЗДОБУТКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

відзначити, що більшість опитаних (82%) вважають, що в стресові ситуації вони частіше потрапляють на роботі, ніж вдома.

Далі нами була досліджена періодичність виникнення стресу у фармацевтичних працівників. Встановлено, що 27% опитаних відчують стресові ситуації 2-3 рази на місяць, 27% — раз на місяць, 18% — постійно, 16% — 2-4 рази на тиждень, 10% — раз на квартал, 5% — 1-2 рази на рік.

Виявлено заходи, які фармацевтичні працівники застосовують для боротьби зі стресом. Так, 29% опитаних щодня здійснюють прогулянки на свіжому повітрі для боротьби зі стресом, 23% експертів — загартовують організм, 19% опитаних — відправляються у відпустку; 11% — приймають вітаміни групи В і / або седативні препарати; 7% — звертаються за допомогою до психотерапевта.

Висновки. Таким чином, нами проаналізовано методи управління стресами в аптечних підприємствах.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПЛИННОСТІ КАДРІВ В АПТЕЧНИХ ЗАКЛАДАХ

Бондарєва І.В., Осіпова А.В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

fmm@nuph.edu.ua

Вступ. Сучасні умови діяльності аптечних організацій формують підвищені вимоги до фармацевтичних працівників, які обумовлені не тільки специфічними правовими положеннями, а й соціально-психологічними факторами. Людський капітал є найціннішим ресурсом, що сприяє розвитку організації, зміцненню її позицій на ринку, що сприяє отриманню прибутку організації та зміцненню її конкурентоспроможності. Кожна аптечна організація прагне до зміцнення трудового колективу, стежить за показниками плинності кадрів, так як це може позначитися на економічних результатах організації. Найбільш ефективним інструментом запобігання звільнення співробітників є своєчасне визначення причин плинності кадрів

Мета дослідження. Метою роботи є дослідження плинності кадрів в аптечних закладах.

Матеріали та методи: анкетування, системний, графічний.

Отримані результати. Для аналізу причин плинності кадрів в аптечних закладах проведено анкетування 64 респондентів. Виявлено, що 87% опитаних □ жінки, а 13% □ чоловіки. Встановлено, що в опитуванні взяли участь 89% респондентів у віці до 55 років. Встановлено, що 67% опитаних займають посаду провізора, 27% □ фармацевта і 6% □ завідувача аптечних організацій. Встановлено, що фармацевтичні працівники, які прийняли участь в дослідженні, від 1 до 5 разів змінювали місце роботи. Практично кожен п'ятий респондент не міняв місце роботи, при цьому практично половина переходила в інші аптечні організації 2-3 рази. Виявлено, що керівники аптек є більш постійними у виборі місця роботи, кожен другий з них (50%) не змінював місце роботи. Для виявлення причин, що призводять до зміни місця роботи, проведено вивчення цього показника в залежності від стажу роботи. Виявлено, що в період трудової діяльності від 5 до 20 років відбувається активний пошук найбільш комфортного місця роботи і зміна аптечного закладу. Серед фармацевтів 27,3% змінили 2 аптечні підприємства, а 21,2% □ трічі міняли організацію, серед провізорів,

відповідно, 28,8% і 19,7%. При цьому виявлено, що бажання змінити місце роботи висловили 27,2% фармацевтів і 31,8% провізорів.

Встановлено, що лише 27,1% респондентів не замислювалися про зміну роботи, при цьому з 28,1% анкетованих, які висловили бажання про зміну роботи, понад 94% віддають перевагу фармацевтичній галузі. Важливо відзначити, що фармацевтичні працівники з вищою освітою більш прихильні до фармацевтичної галузі, але при цьому кожен третій з них висловив бажання змінити місце роботи. Виявлено, що серед респондентів із середньою освітою тільки 9,1% респондентів розчаровані в обраній професії, а для кожного третього з опитаних питання про зміну роботи взагалі не виникало.

При вивченні ціннісно-орієнтованих факторів, що призводять до зміни місця роботи, встановлено, що для керівників найбільш істотний вплив чинять наступні фактори: взаємовідношення з керівництвом, некомфортні умови праці, несправедлива оцінка трудового колективу

Для фармацевтичного персоналу визначальними факторами, що впливають на зміну місця роботи, є: ігнорування інтересів і здібностей підлеглих при розподілі роботи, відсутність кар'єрного росту і виконання невластивої роботи. Важливо відзначити, що основним чинником, що визначає прагнення до зміни роботи, є невідповідність заробітної плати для всіх категорій персоналу.

Проаналізовано задоволеність персоналу роботою в аптечних організаціях. Виявлено, що багатьох працівників не влаштовує система винагороди, система навчання, режим роботи, робоче місце, забезпечення необхідними матеріалами. Виявлено, що 61% опитаних не влаштовують умови їх трудової діяльності.

Розроблено методику розрахунку індексу задоволеності персоналу шляхом факторного аналізу. Методика складається з декількох етапів: формування груп факторів, по яким буде проводитися дослідження; розробка опитувального листа; оповіщення персоналу і проведення анкетування; присвоєння коефіцієнта кожному якісному критерію оцінки задоволеності; розрахунок індексу задоволеності за кожним фактором; ранжування груп факторів по рівню задоволеності; аналіз факторів, прийняття стратегічних рішень.

В результаті нашого дослідження встановлено, що загальний індекс задоволеності персоналу аптек своїм підприємством дорівнює 0,58. Найбільш високий індекс зафіксований по фактору «відчуття себе членом команди» \square 0,8; найнижчий індекс мають соціальні (0,27) і додаткові (0,32) виплати. Нами проведено ранжування отриманих індексів задоволеності по групах факторів.

Встановлено, що найбільше аптечний колектив влаштовують комунікації, найменше задовольняє система винагороди. Отримані результати можна сприймати як керівництво до дії. На сильні сторони аптечного підприємства варто наголошувати, а слабкі сторони необхідно детально аналізувати і зміцнювати. Необхідно також відслідковувати даний індекс в динаміці: як він змінюється, по яких групах факторів, яким чином реагують співробітники на впроваджені мотиваційні заходи. Все це дозволить своєчасно приймати управлінські рішення і, як наслідок, знижувати плинність кадрів.

Висновки. Таким чином, нами досліджено методи управління плинністю кадрів в аптечних підприємствах.