

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ МОТИВАЦІЮ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ФАХІВЦІВ МАРОККО

Луліді Суфіан, Баранова І.І., Тетерич Н.В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна
economica@nuph.edu.ua

Вступ. Наразі проблема професійної мотивації щодо досягнення високої результативності показників праці посідає одне із провідних завдань у структурі найважливіших управлінських проблем.

У фармацевтичній діяльності, пов'язаній з наданням фармацевтичної допомоги та послуг, мотивація персоналу відіграє ключову роль, оскільки для досягнення ефективних показників роботи фахівці аптек повинні працювати з максимальними показниками продуктивності і професіоналізму, від яких багато в чому залежить якість фармацевтичної допомоги та лояльність клієнтів.

Саме тому для досягнення поставлених цілей керівництво аптек має не лише ясно уявляти основні завдання колективу, а й знаходити конструктивні важелі впливу на них, які спонукали б усіх фармацевтичних фахівців працювати з максимальною віддачою.

Мета дослідження полягала у визначенні психологічних показників, що зумовлюють мотивацію сучасних фармацевтичних фахівців Марокко.

Методики досліджень. Інформаційно-аналітичні та наукові матеріали, присвячені проблемам вивчення трудової мотивації, склали інформаційну базу нашого дослідження. В якості інструмента дослідження було застосовано психологічний опитувальник Д. Кроуна-Д. Марлоу в адаптації Ю.Л. Ханіна.

Результати досліджень. В дослідженні взяли участь 30 фармацевтичних фахівців, які здійснюють професійну діяльність в аптекках Марокко. За результатами психологічного опитування за методикою Д. Кроуна-Д. Марлоу нами було встановлено показники соціального схвалення досліджуваних, оскільки оптимальні значення даного показника свідчать про успішне професійне становлення фахівців у значно більшій мірі, ніж матеріальне

стимулювання. Саме показник соціального схвалення дозволяє кожному фахівцю належним чином оцінити особистісний внесок у загальну справу та відчувати значущість його думки та авторитету у професійному середовищі.

Так, було встановлено, що 6 фахівцям – 20% опитаним притаманний високий рівень соціального схвалення, що свідчить про дефіцит їх довіри як до оточуючих, так і до себе. При цьому найбільша кількість опитуваних – 19 фахівців (63,3%) мають збалансовані (оптимальні) значення соціального схвалення. Зазначені показники свідчать про адекватне сприйняття такими фахівцями як себе, так і оточуючих.

Решті опитаних – 5 (16,7% вибірки) властиві низькі значення соціального схвалення, що характеризує їх як людей, які не приділяють значної уваги думці соціального оточення. У деяких випадках така поведінка може призводити до засудження оточуючими, оскільки часто суперечить загальноприйнятим соціальним нормам та стандартам.

Висновки. Таким чином, соціальне схвалення виступає одним з ключових важелів мотиваційної спрямованості фахівця, показники якої характеризуватимуть мотиви його вчинків та позначатимуться на кінцевих результатах його діяльності.

Результати проведених досліджень дозволяють засвідчити, що мотивація є відповідним процесом активізації мотивів людини, спрямованих на досягнення цілей як працівника, так і організації. При цьому високий рівень мотивації є вкрай важливим фактором підвищення ефективності організації, адже саме персонал, який є зацікавленим в кінцевих результатах роботи, буде демонструвати повну професіональну віддачу.

Таким чином, керівникам аптечних закладів потрібно будувати організовану систему мотивації та стимулювання праці підлеглих. Саме тому необхідна комплексна система стимулювання ефективності праці аптечного персоналу має включати не лише матеріальне, а й моральне стимулювання, основою чого є трудова мотивація.