Семчишин Ю.М.
студент,
Київський міжнародний університет

АНАЛІЗ ЗАЛУЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ПРИНЦИПІВ ПРИ УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ АПТЕЧНИХ ЗАКЛАДІВ

Корінні зміни, що відбуваються у фармацевтичному секторі галузі охорони здоров'я на тлі впровадження стандартів належних практик, створили нагальну потребу в нових управлінських знаннях, посилили інтерес до процесів удосконалення та ефективного функціонування системи управління персоналом аптечних закладів, з орієнтованістю на забезпечення якості фармацевтичної допомоги та інтересів кожного пацієнта зокрема [1].

Управління людьми – головна сфера діяльності менеджменту незалежно від масштабу і профілю організації. Без мотивованих і кваліфікованих співробітників жодна організація не в змозі створити належним чином відпрацьовані системи маркетингу, продажу, фінансів або бухгалтерського обліку [2, 5].

До позитивних тенденцій сучасного фармацевтичного ринку праці слід віднести зростаючу роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти у відповідності з поставленими перед ним особисто і перед організацією в цілому завданнями [1, 3, 4].

Зазначене переконливо підтверджується практичним досвідом роботи успішних вітчизняних і зарубіжних фармацевтичних компаній, а також численними науковими дослідженнями. Серед вітчизняних вчених, які займалися дослідженням фармацевтичних кадрів, вагомий внесок належить Мнушко З.М., Немченко А.С., Пономаренку М.С., Посилкіній О.В., Слабому М.В., Толочко В.М., Носенко О.А., Галій Л.В., Дьяковій Л.Ю., Назаркіній В.М., Яремчук О.А. та іншим вченим.

Зазначене зумовило актуальність даного дослідження і визначило його мету: оцінити ступінь залучення мотиваційних принципів при управлінні пер-соналом аптечних закладів. У дослідженні прийняли участь 57 працівників 10 аптек м Київ. Для досягнення поставленої мети було використано методи спостереження, анкетування, тестування, зведення й групування, структурний аналіз, порівняльний аналіз, методи математичної статистики з обробки матеріалу.

Для фармацевтичної галузі характерний високий і середній рівень мотивації [3, 4]. Дослідження показали, що сучасний працівник аптечного закладу на перше місце в системі цінностей (рис. 1) ставить можливість реалізовувати свій творчий і професійний потенціал (40,7%), на друге – перспективу професійного зростання (25,9%), на третє – причетність організації до вирішення його проблем (22,2%), на четверте – рівень заробітної плати (14,8%).

Разом з тим, опитування працівників аптечних закладів показало, що існуюча в їх організації система оплати праці має стимулюючий вплив на 62% респондентів, 26% – такого впливу не відчувають, 12% – вагаються з відповіддю (рис. 2).

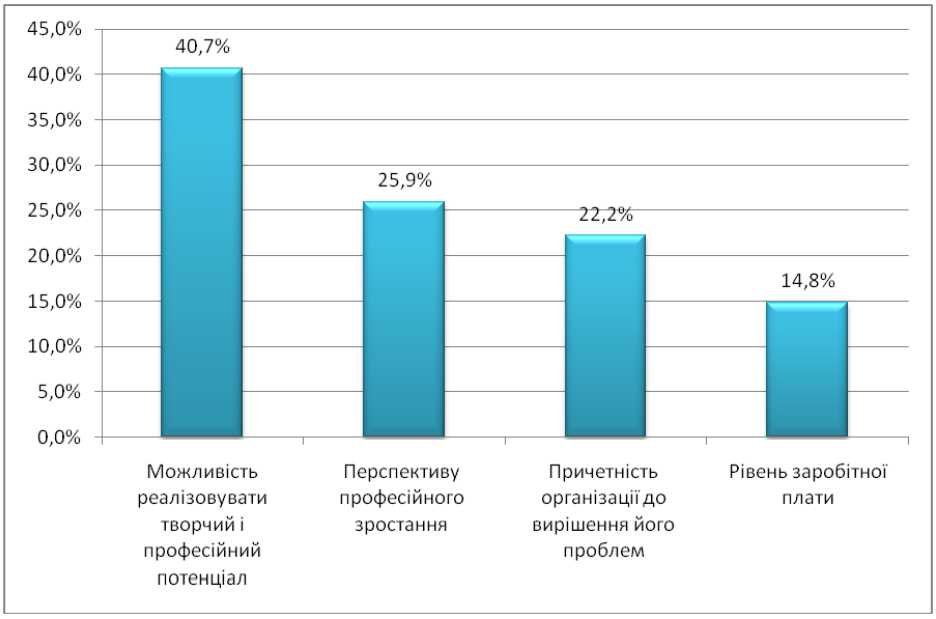

Рис. 1. Пріоритети працівників аптечних закладів у системі цінностей

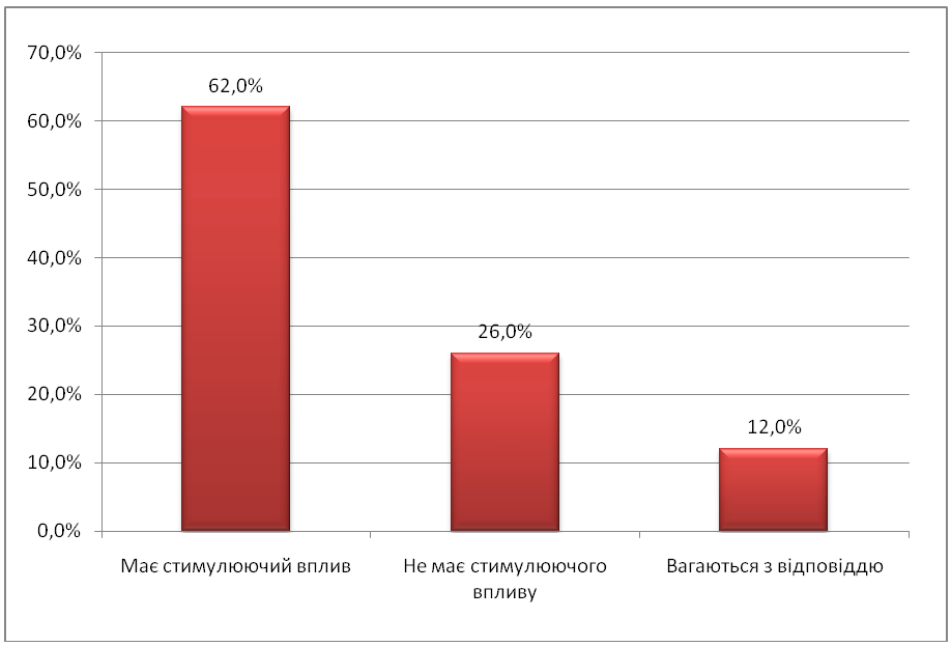

Рис 2. Розподіл працівників аптечних закладів за ступенем стимулюючого впливу системи оплати праці

Серед методів стимулювання найчастіше застосовуються преміювання (62%), надання додаткової відпустки (35,5%), виділення пільгових путівок (13,1%), оплата проїзду та харчування (по 8,5%).

Повністю поінформовані про систему матеріального стимулювання в їх аптечному закладі лише близько третини (32%) респондентів . На противагу, 94% респондентів добре обізнані щодо системи матеріального стягнення в їх організації

Серед важливих нематеріальних засобів стимулювання у сучасних системах трудової мотивації досліджені респонденти виділили навчання персоналу, яке здатне забезпечити досягнення поставлених цілей управління персоналом.

Слід зауважити, що, за результатами опитування працівників досліджених аптечних закладів, найвищий мотиваційний потенціал мають фахівці, праця яких різноманітна, автономна, значуща й передбачає зворотний зв'язок.

Отримані результати детально обговорені з завідувачами досліджених аптек і прийняті нами до роботи як складова механізму мотивації трудової активності персоналу.

Проте згадані вище результати наведені за допомогою відносних показників і не в повному обсязі відображають сутність проблеми. Для більш глибокого її розкриття у подальших дослідженнях нами будуть залучені сучасні оціночні технології й кваліметрична оцінка задоволеності персоналу працею.

Список використаних джерел:

1. Дьякова Л.Ю. Внутрішнє навчання персоналу аптек як складник системи забезпечення якості лікарських засобів // XX Міжнародна науково-практична конференція «Європейський вибір України в контексті безпекових викликів та сучасних реалій», Київ, КиМУ, 14 квітня 2015 р.: тези доп. – К., 2015. – С. 15-16.

2. Кулик Р. Три дельты мотивации // «&.СТРАТЕГИИ». – 2013. – №5. – С. 5-8.

3. Немченко А.С. Організаційні засади внутрішнього навчання персоналу аптечних закладів у системі забезпечення якості лікарських засобів / А.С. Немченко, Л.Ю. Дьякова, О.А. Носенко // Фармацевтичний часопис. – 2010. – № 3(15). – С. 84–88.

4. Носенко О.А. Дослідження підходів до управління персоналом аптек у системах забезпечення якості // Міжнародна молодіжна науково-практична конференція «Європейський шлях розвитку України: плани і реалії», Київ, 06-07 квітня 2013 р. : тези доп. – К., 2013. – С. 44.

5. Плиева Ю. Мораторий на штрафы, или Как правильно мотивировать сотрудников компании // Das Management. – 2015. – №1. – С 11-13.