

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ В АПТЕЧНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Рудюк А. И., Заричная Т. П.

Запорожский государственный медицинский университет, кафедра управления и экономики фармации, медицинского и фармацевтического права

Ключевые слова. Мотивация, мотив, демотивация, факторы демотивации, фармацевтический персонал.

Резюме. Мотивация – это совокупность движущих сил, которые стимулируют к выполнению определенных действий. Проведена оценка мотивов фармацевтической деятельности сотрудников аптек. Изучены основные факторы демотивации.

Resume: Motivation is a set of driving forces that stimulate to perform certain actions. The evaluation of the motives of pharmaceutical activity of pharmacy employees was conducted. The factors of their demotivation are studied.

Актуальность. Мотивация – это совокупность движущих сил, которые стимулируют к выполнению определенных действий. Эти силы могут иметь как внешние, так и внутренние происхождение и вынуждать человека осознанно и неосознанно делать те или иные поступки. Направление и характер трудового поведения сотрудника базируется на определенных мотивах.

Мотив – обобщенный образ материальных или идеальных предметов, представляющие ценность для человека, определяющие направление его [3].

Цель: Оценка мотивации к трудовой деятельности фармацевтического персонала.

Задачи: Изучение мотивов и факторов демотивации в аптечных учреждениях.

Материалы и методы. Статистически обработана информация, которая получена в результате опроса (анкетирование и интервьюирование) 30 провизоров и фармацевтов аптечной сети «Аптеки низких цен». Для исследования также был использован метод Ф.Герцберга [1], [2].

Результаты и их обсуждения. На первом этапе исследования были отобраны следующие основные мотивы деятельности фармацевтического персонала: материальное стимулирование, моральное стимулирование, меры административного влияния, трудовой настрой коллектива, стремление достичь уважение в коллективе, страх потерять работу [4].

Данные мотивы были предложены для оценки по 5-балльной системе фармацевтическим сотрудникам вышеуказанной аптечной сети.

Для определения значимости отдельных мотивов, полученные в результате опроса оценки, были пересчитаны в соответствующий удельный вес компоненты (W_{ij}). Для этого суммировали ответы по каждому мотиву. Мотив, который имеет максимальную оценку, принят за «1». Значимость остальных мотивов рассчитана как отношение суммы ответа по параметру, который получил максимальную оценку. Данные представлены в таблице 1.

Фармацевтические науки

Табл. 1 - Данные оценки мотивов к трудовой деятельности фармацевтического персонала

Мотивы	Ранг	Удельный вес компоненты (W_{ij})
Трудовой настрой коллектива	1	1,00
Материальное стимулирование	2	0,97
Моральное стимулирование	3	0,87
Стремление достичь уважения в коллективе	4	0,85
Меры административного воздействия	5	0,77
Страх потери работы	6	0,68

Из таблицы видно, что наиболее значимыми мотивами для сотрудников аптек являются трудовой настрой коллектива ($W_{ij}=1$) и материальное стимулирование ($W_{ij}=0,97$). Также для них важно моральное стимулирование ($W_{ij}=0,87$) и стремление достичь уважения в коллективе ($W_{ij}=0,85$). Практически не являются значимыми меры административного воздействия ($W_{ij}=0,77$) и страх потери работы ($W_{ij}=0,68$).

На следующем этапе с использованием метода Ф.Герцберга были изучены факторы демотивации сотрудников: непосредственное руководство и контроль, условия труда, межличностные взаимоотношения, заработная плата и стабильность работы, внутренняя политика организации по отношению к персоналу.

Результаты опроса, статистически обработанные вышеуказанным методом, представлены в таблице 2.

Табл. 2 - Результаты оценки факторов демотивации

Факторы демотивации	Ранг	Удельный вес компоненты (W_{ij})
Межличностные взаимоотношения	1	1,00
Непосредственное руководство, контроль	2	0,97
Внутренняя политика организации по отношению к персоналу.	3	0,96
Условия труда	4	0,93
Зарботная плата и стабильность работы	4	0,93

Результаты данного исследования показали, что наиболее значимыми демотивационными факторами являются система межличностных взаимоотношений ($W_{ij}=1$) и непосредственное руководство, контроль ($W_{ij}=0,97$).

Также для фармацевтического персонала важна внутренняя политика организации по отношению к персоналу ($W_{ij}=0,96$). Среди менее значимых факторов можно отметить условия труда ($W_{ij}=0,93$), заработную плату и стабильность работы ($W_{ij}=0,93$).

Выводы: Изучены мотивы и факторы демотивации в аптечных учреждениях. Установлено, что наиболее важным мотивом для фармацевтических сотрудников является система взаимоотношений в коллективе.

Фармацевтические науки

Данные исследования будут продолжены.

Литература

1. Дмитриченко Л. И., Чунихина Т. С., Дмитриченко Л. А., Химченко А. Н. Корпорация в системе общественного производства: монография / Л. И. Дмитриченко, Т. С. Чунихина, Л. А. Дмитриченко, А. Н. Химченко – Донецк: ООО «Східний видавничий дім», 2010. - 220 с.
2. Гембл, П. Маркетинг взаимоотношений с потребителями / П. Гембл, М. Стоун, М. Вудкок.: Гранд, 2002 – с.250-267.
3. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб. / А.Маслоу : Питер, 2005. – 278с.
4. Озерникова Т.К. Профессионализм и трудовая мотивация. / Т. К. Озерникова // Служба кадров. - 2002. № 2. С. 26-31.