

УДК 615.15 : 331.101.3
И. В. Амелина, В.А. Романцова

Сравнительный анализ удовлетворенности содержанием труда фармацевтических специалистов, работающих на государственном предприятии и в коммерческой организации

Дальневосточный государственный медицинский университет, г. Хабаровск

Контактная информация: И.В. Амелина, e-mail: amerina@bk.ru

Резюме

Цель данного исследования - это изучение методов мотивации фармацевтических работников в аптечных организациях различной формы собственности в Дальневосточном регионе. В исследовании приняли участие 58 респондентов: 29 человек являются работниками ГУ ОТП «Фармация» Сахалинской области, вторая половина – сотрудники аптечной сети ООО «Фармалайн». По результатам анкетирования проведен сравнительный анализ с использованием коэффициента корреляции между возрастом респондентов и их ответами на вопросы основной части анкеты.

Ключевые слова: мотивация, содержательные теории мотивации, анкетирование специалистов

I.V. Amelina, V.A. Romantsova

Comparative analysis of satisfaction with the content of work of pharmaceutical specialists working in a state enterprise and in a commercial organization

Far Eastern State Medical University, Khabarovsk

Summary

The purpose of this study is to study methods of motivating pharmaceutical workers in pharmacy organizations of various forms of ownership in the Far Eastern region. 58 respondents took part in the study: 29 people are employees of the state unitary wholesale and trade enterprise Pharmacy of the Sakhalin Region, the second half are employees of the Pharmaline LLC pharmacy chain. Based on the results of the survey, a comparative analysis was carried out using the correlation coefficient between the age of respondents and their answers to the questions of the main part of the questionnaire.

Key words: motivation, substantive theories of motivation, survey of specialists

Введение

Основной целью любой аптечной организации является обеспечение населения качественной фармацевтической помощью [4, 7, 12]. Для этого необходимо, чтобы фармацевтические работники бы-

ли не просто удовлетворены своим трудом, но и хорошо замотивированы на результаты работы [1, 2, 3, 5]. Мотивация – представляет собой совокупность движущих сил [6, 8, 9, 10, 11], побуждающих человека к осуществлению определенных действий и является важной со-

«Вестник общественного здоровья и здравоохранения Дальнего Востока России» 2024 №4

<http://www.fesmu.ru/voz/20244/2024405.aspx>

циально-экономической характеристикой, определяющей характер и направление мероприятий по стимулированию работника к более эффективной и качественной деятельности [13, 14, 15].

Материалы и методы

Для того чтобы правильно оценить мотивацию персонала в аптечных организациях, применен социологический метод исследования, разработан инструмент - анкета. Она состоит из вводной, основной частей и «паспортички». Основная задача вводной части – побудить человека отвечать на вопросы. Она начинается с обращения к респонденту, разъясняется основная цель и задачи анкетирования. Основная часть самая важная, так как именно она отражает основную цель анкетирования. состоит из 19 вопросов и содержит 6 разделов: паспортка, отношение работника к своей работе, к заработной плате, к организации, к коллективу и к занимаемой им должности.

В исследовании приняли участие 58 респондентов. Одна половина (29 человек) являются представителями ГУ ОТП «Фармация» Сахалинской области, другая – сотрудники аптечной сети ООО «Фармалайн». По результатам анкетирования был проведен сравнительный анализ с использованием коэффициента корреляции между возрастом респондентов и их ответами на вопросы анкеты. Из 58

респондентов 28 человек (48%) – люди в возрасте от 45 лет и выше, 21 из которых – специалисты ГУ ОТП «Фармация» Сахалинской области; 19 человек (33%) – в возрасте от 25 до 45 лет, 16 человек из которых работники ООО «Фармалайн»; 11 человек (19%) – в возрасте от 18 до 25 лет.

Обсуждение результатов

Полученные результаты показали, что мотивация людей старшего возраста, которыми является большинство респондентов ГУ ОТП Фармация, согласно содержательной теории «пирамиды Маслоу», характеризуется социальными потребностями. Они заключаются в контакте с людьми, в принадлежности к коллективу, участии в совместной деятельности, и престижными, к которым относятся потребности в уважении со стороны коллег и руководства, в карьерном росте, признании и высокой оценке. Рассчитанные нами коэффициенты корреляции подтверждают данную теорию.

Ответы на вопрос «Что Вам больше всего нравится в своей работе?» коэффициенты корреляции с вариантами ответов «Возможность реализовать свои знания в профессиональной деятельности» и «Возможность почувствовать свою значимость» составили соответственно 0,86 и 0,98. Если коэффициент корреляции находится в диапазоне от 0,7 до 1, то связь между признаками очень тесна. Коэффициент корреляции между возрастом респондентов и ответом на вопрос о карьерном росте «Я бы предпочел (предпочла) остаться

на своей должности» составил 0,77. Это говорит о том, что сотрудники данного возраста в большей степени ценят стабильность и не замотивированы что-либо менять. В вопросе «Отношение работника к коллективу» коэффициент корреляции между возрастом респондентов и ответом «Коллектив для меня очень важен» очень высокий - 0,91. Для повышения мотивации таких сотрудников можно использовать возможность передавать опыт, накопленный с годами путем наставничества, уважение и поддержку данных работников со стороны руководства, организацию совместных с руководством и коллегами проектов и задач, достойную заработную плату, предложение выступлений на профессиональных конференциях.

Люди в возрасте от 25 до 45 лет, которыми является большинство респондентов ООО «Фармалайн», являются зрелыми личностями. Этот период характеризуется оценкой жизненного призвания, а также накоплением профессионального опыта. Одна из опасностей этого периода – выгорание, когда некоторые особенности работы не соответствуют их потребностям и ожиданиям. Здесь также были рассчитаны коэффициенты корреляции. В вопросе «Что вам необходимо для удовлетворения своей работой?» выбор ответа «Комфортные условия труда», коэффициент корреляции составил 0,83.

Данное значение показывает, что сотрудники недостаточно удовлетворены условиями труда. В анкете рассмотрены возможные причины конфликты с руководителем, при этом коэффициенты корреляции с вариантами ответа «Переработка, частые сверхурочные», «Необоснованное изменение функциональных обязанностей», «Неудовлетворительное обеспечение техникой и материалами» равны соответственно 0,72, 0,91, 0,96. Эти результаты показывают неудовлетворение персонала условиями труда. Уровень карьерных притязаний и потенциальные действия в кризисных ситуациях представлены в вопросах «Что вас привлекает в должности руководителя аптеки?» и «Ухудшение дел в организации». Коэффициент корреляции с ответами «Ничего особенно не привлекает» и «Я уволюсь», составили соответственно 0,80 и 0,74. Это характеризует низкий уровень притязаний на карьерный рост в коммерческой организации. Грубость со стороны посетителей аптеки способствует напряженности труда, к сожалению, от руководителя этот фактор не зависит, но он приводит к эмоциональному выгоранию. Руководителю необходимо дать почувствовать сотруднику, что он выбрал верное призвание в жизни, а те трудности, с которыми он столкнулся, можно решить. Важна откровенная беседа руководителя с сотрудником, выяснение, чем конкретно он не удовлетворен. Результаты анкетирования показывают, что это чаще всего условия труда. Руководителю необходимо объективно их оценить и скорректировать

свою работу по повышению комфортности рабочих мест. Когда гигиенические факторы урегулированы, можно пересмотреть мотивационные механизмы побуждения сотрудника к эффективной деятельности. Обращаемся к теории Герцберга, по которой мотивирующие факторы – это достижение личных целей, относящихся к работе, признание со стороны руководства, выполнение важной, интересной и качественной работы, ответственность и участие в принятии решений, продвижение по службе, профессиональный рост. Например, можно предложить пройти обучение за счет компании, участвовать в конференции, связанной с работой, в другой город или даже в другую страну, в совещаниях с руководством по актуальным проблемам, расширить возможности сотрудника для продвижения по карьерной лестнице.

Заключение

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что чтобы мотивационные механизмы были эффективными, нужно учесть много факторов, а так как у каждого человека свой характер и мировоззрение, которые с возрастом могут меняться, этот процесс требует постоянного внимания. Чтобы реализовать те мотивационные предпочтения, которые высказывают работники, сначала необходимо минимизировать конфликты с руковод-

ством, причины которых перечислены нами в вопросах анкеты. Для государственных учреждений, таких как ГУ ОТП «Фармация» Сахалинской области, это обсуждается при принятии коллективных договоров, которые, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации пересматриваются и заключаются раз в три года. Инициатива, в таких случаях, зависит от работников и по закону они имеют все условия, чтобы ее проявить и работодатель не имеет права этого не учитывать. По Трудовому кодексу он должен обоснованно дать либо согласие, либо несогласие на все инициативы, исходящие от работников, зависящие от социально-психологического климата в коллективе. И по результатам анкетирования можно сказать, что работники достаточно объективно и реально высказывают свое мнение. Для коммерческого предприятия, ООО «Фармалайн», в котором не заключается коллективный договор, это может быть реализовано только через придание руководством гласности всех проблем, волнующих сотрудников. Другими словами человеку должны быть понятны мотивационные программы, реализуемые аптечной организацией. Например, баллы, которые работник получает за выполнение определенного алгоритма оказания фармацевтического консультирования, в конце месяца подсчитываются, и за установленное количество выплачивается премия. Баллы сотрудник может посмотреть в личном кабинете на автоматизированном рабочем месте. Также перспективы следующие: при подведении ито-

гов работы за год отдельно необходимо коррелировать общие показатели деятельности аптечной сети с показателями по труду, включая текучесть, дефицит кадров, а также среднюю заработную плату и удельный вес базовой части оклада. Это делается для того, чтобы узнать есть ли у работника уверенность в завтрашнем дне, социальное спокойствие или нет. Данной работой в ряде компаний уже занимаются аналитики. Они подводят итоги, обрабатывая результаты аналитических блоков, которые есть в прикладной программе, установленной в организации. Тщательно анализируется снижение и повышение эффективности деятельности, которое сопряжено с показателями текучести кадров и показателями наполнения, которые характеризуют кадровую политику и коррелируют с показателями заработной платы, состоящей из базовой и премиальной части. Для государственных предприятий базовая часть (тарифный базовый оклад) должен составлять не менее 60% от общей заработной платы, компенсирующая и стимулирующая части определяются коллективным договором. Следовательно, чем больше базовая часть заработной платы, тем стабильнее состояние работника и тем больше он уверен в завтрашнем дне.

Проведенное исследование показало, что мотивация людей разного возраста, работающих в аптечных организациях

различной формы собственности имеет отличительные характеристики. На основе полученных результатов руководству организаций были предложены обобщенные рекомендации по совершенствованию мотивационных механизмов сотрудников в зависимости от их возраста, мероприятия для их реализации, в зависимости от формы собственности организации.

Таким образом, реализована основная цель нашего исследования - оказание методической помощи в организации эффективной управленческой деятельности и повышении социальной защищенности фармацевтических специалистов.

Список литературы

1. Агапцов С. А., Мордвинцев А. И., Фомин П.А. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия. – Корпоративный менеджмент.
2. Беляева, И.Ф. Мотивация трудовой деятельности и некоторые направления перестройки системы управления трудом: Учебное пособие / И.Ф Беляева, В. С. Магун // – М.: 1988. – 267 с.
3. Захарова, Т. И. Мотивация трудовой деятельности / Т. И. Захарова, С. В. Гаврилова; под ред. Т. И. Захарова // – М.: Евразийский открытый институт, 2008. – 216 с.

4. Иванова Е.П., Смолина В.А. Мотивация работников аптек [Электронный ресурс] // Бюллетень медицинских интернет-конференций: электронный журнал. – 2013. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_20955914_89947183.pdf (дата обращения 31.01.2024)
5. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева; под ред. И. А. Баткаева // - М.: Инфра-М, 2010. – 254 с.
6. Кузнецов С.А. Недостатки системы мотивации в России как следствие несовершенной системы управления персоналом. // Современные проблемы науки и образования. - 2011, № 6, с. 24
7. Литвишко А.В. Мотивация фармацевтического персонала [Электронный ресурс] // Бюллетень медицинских интернет-конференций: электронный журнал. – 2017. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_29421208_87837808.pdf (дата обращения 31.01.2024)
8. Мамедова Ю.А. Мотивация персонала, как функция управления современной организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 6-2. – С. 29-32. Литвишко А.В. Мотивация фармацевтического персонала [Электронный ресурс] // Бюллетень медицинских интернет-конференций: Электрон.науч.ж.
9. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов. – М.: Юрайт, 2022. – 431 с.
10. Маслоу Абрахам. Мотивация и личность / А. Маслоу; Т. Гутман, Н. Мухина и др. — 3-е изд. — СПб.: Питер, 2019.—400 с.
11. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу // – М.: Новое знание, 2003. – 352 с.
12. Михайлова Е.А., Гацан В.В., Гаврилина Н.И. Особенности формирования кадровой политики аптечной организации // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 3. – С. 34-39.
13. Москвичев, С. Г. Мотивация, деятельность и управление: Учебное пособие / С. Г. Москвичев // – К.: 2003. – 490 с.
14. Петрова Ю.О., Кузьмина А.А. Мотивация труда как фактор повышения эффективности процесса управления // Наука и Мир. – 2015. – № 12 (28). – С. 83-85.
15. Самоукина, Н. В. Мотивация персонала как проблема: Учебное пособие / Н. В. Самоукина // – М.: 2004. – 156 с.