ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПРИКЛАДІ АПТЕЧНОГО ЗАКЛАДУ

Пастухова О. А., Агапов В. О.
Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна
socpharm@nuph.edu.ua

У сучасному світі мотивація співробітників займає одне з центральних місць в управлінні персоналом, оскільки вона виступає безпосередньою причиною їхньої поведінки. Орієнтація працівників на досягнення цілей організації, по суті, є головним завданням керівництва персоналом. При ефективній організаційній структурі, сучасному устаткуванні, але без належної мотивації праці працівників неможливо досягти бажаних результатів.

Виходячи з вищезазначеного, метою нашого дослідження стало виявлення методів мотивації персоналу в фармацевтичних організаціях, на прикладі аптечної мережі «911» у м. Харкові.

Під час дослідження нами використано аналітичний, системний та порівняльний методи аналізу.

Загальновідомим є те, що мотивація персоналу — це процес використання внутрішніх та зовнішніх стимулів, за допомогою яких працівників спонукають до активної діяльності, щоб досягнути тих чи інших власних та організаційних цілей. Важливим є те, що максимального мотивуючого ефекту можна досягти лише тоді, коли є оптимальна система мотивації, що поєднує як матеріальні (премії, доплати, надбавки), так і нематеріальні (кар'єрне просування, надання додаткових вихідних, чи днів до відпустки) методи стимулювання.

За результатами дослідження нами встановлено, що серед матеріальних методів стимулювання керівництвом введені системи преміювання та винагороди за підсумками роботи. Серед інструментів нематеріального стимулювання працівників були виявленні наступні: залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікації, постійний зворотній зв'язок

(тобто увага з боку керівництва) та кар'єрне просування. Проте, варто зазначити, що такі методи на фоні недостатнього матеріального стимулювання не забезпечують бажаного мотивуючого впливу на працівників.

Таким чином, при дослідженні основних методів мотивації працівників в аптечній мережі «911» нами встановлено, що значно переважають засоби нематеріального стимулювання. Тому, враховуючи вищезазначене, вважаємо за потрібне переглянути систему оплати праці працівникам мережі, переглянути систему штрафів, які депреміюють працівників. В якості додаткових соціально-економічних виплат і гарантій в мережі аптек «911» можуть бути оплачені святкові дні, оплачений час на обід, додаткове медичне страхування. Варто також зазначити, що окрім запропонованих нами методів мотивації працівників, необхідно враховувати потреби та інтереси працівників. Процес впровадження даної системи повинен бути спрямований на досягнення певного результату — задоволених працівників, котрі віддані своїй роботі.

РЕАЛІЗАЦІЯ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ СЕРЕД ПРАЦІВНИКІВ АПТЕЧНОГО ЗАКЛАДУ

Пастухова О. А., Крючкова М. О.
Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна
socpharm@nuph.edu.ua

Мотивація є однією з провідних функцій управління організації, оскільки досягнення основної мети її діяльності залежить від злагодженості роботи людей у колективі. Кожен ефективний керівник намагається переконати працівників працювати краще, створити у них внутрішні спонукання до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість у праці.

З огляду на вищезазначене, метою даної роботи було дослідження реалізації теорії мотивації серед працівників аптечного закладу на прикладі аптеки-бази практики.

Серед відомих теорій мотивації нами було обрано теорію справедливості