

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ СПЕЦИАЛИСТОВ ФАРМАЦИИ

Бондарева И.В., Болтаев М.

Национальный фармацевтический университет, Харьков, Украина

Узбекистан

fmm@nuph.edu.ua

Ключом к эффективному управлению работой провизора является знание и понимание его мотивации. Только зная, чем руководствуется человек, что побуждает его к активным действиям, можно достичь успеха в управлении. Сегодня процесс стимулирования сотрудников, направленный на достижение целей компании и повышение производительности труда, играет одну из важнейших ролей в бизнес-процессах компании. На фармацевтическом рынке существуют материальная и нематериальная мотивация.

Целью данной работы является исследование мотивации на эффективность работы специалистов фармации. В ходе работы было проведено анкетирование провизоров аптек. Определены причины выбора профессии провизора: 50% имеют родителей, которые работают в данной сфере; 25% считают данную профессию прибыльной. В ходе работы было установлено, что 35% опрошенных – довольны заработной платой, 30% – частично довольны, и 35% – не довольны. Установлено, что наиболее важным для 60% респондентов в работе провизора является возможность реализовать себя и помогать людям.

Проведен анализ материальных и нематериальных стимулов: 30% получали денежные премии, 15% – персональные скидки, а 40% – не получали никаких материальных стимулов. Грамоты получали 25% опрошенных, билеты на выставки / кино / в театр – 25%. Такие данные свидетельствуют о том, что руководство аптек по-разному мотивирует своих работников для получения в дальнейшем высоких показателей.

Для построения эффективной системы мотивации необходимо правильно прорабатывать все этапы. Прежде всего – правильно подбирать кадры. Далее необходимо, чтобы сотрудники разделяли ценности и стандарты работы аптеки. Для этого необходимы адаптация, наставничество, обучение, вследствие этого возможна высокая лояльность, мотивация и результативность. И, наконец, основная цель – это создать условия, при которых люди будут работать с полной отдачей: высокая заработная плата, возможности самореализации, карьерный рост, оценка и одобрение их работы, хороший руководитель и микроклимат в коллективе, стабильность

Нами была разработана модель системы комплексной мотивации специалистов фармации на результативную деятельность.