

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УКРАИНЫ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
факультет по подготовке иностранных граждан
кафедра организации и экономики фармации**

**КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
по теме: «АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ
СПЕЦИАЛИСТОВ МАРОККО»**

Выполнил: соискатель высшего образования Фм19(4,1д)и-11
специальности 226 Фармация, промышленная фармация
образовательной программы Фармация
Суфиан ЛУЛИДИ

Руководитель: профессор заведения высшего образования
кафедры организации и экономики фармации, д.ф.н.,
профессор
Инна БАРАНОВА

Рецензент: доцент заведения высшего образования
кафедры социальной фармации, к.ф.н., доцент
Юлия КОРЖ

АННОТАЦИЯ

Проанализированы основные социально-психологические показатели фармацевтических специалистов Марокко, характеризующих структуру и направленность их профессиональной мотивации. Установлены значения потребности в достижении цели респондентов и выявлено его взаимосвязь со внутренними и внешними показателями мотивации труда. Сформулированы и представлены ключевые рекомендации, позволяющие повысить мотивацию профессиональной деятельности фармацевтических специалистов Марокко.

Работа представлена на 61 странице, состоит из введения, экспериментальной части, общих выводов, 32 литературных источников, из которых 4 – иностранные, 9 таблиц, 40 рисунков.

Ключевые слова: профессиональные мотивы, социально-психологические показатели, трудовая мотивация, фармацевтическая деятельность, фармацевтические специалисты.

ANNOTATION

The main socio-psychological indicators of pharmaceutical specialists in Morocco are analyzed, characterizing the structure and direction of their professional motivation. The values of the need for respondents to achieve their goals were established and its relationship with internal and external indicators of labor motivation was revealed. Key recommendations have been formulated and presented to increase the motivation of the professional activities of pharmaceutical specialists in Morocco.

The work is presented on 61 pages, consists of an introduction, an experimental part, general conclusions, 32 literary sources, of which 4 are foreign, 9 tables, 40 figures.

Key words: professional motives, socio-psychological indicators, work motivation, pharmaceutical activities, pharmaceutical specialists.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
РАЗДЕЛ 1. АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ МОТИВАЦИЮ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	8
1.2 Профессиональная мотивация: определение, основные этапы, виды, показатели.....	8
1.2. Основные теории мотивации труда и их практическое применение.....	13
1.3. Основные преимущества эффективной трудовой мотивации.	18
Выводы к первому разделу.....	21
РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ И МЕТОДОЛОГИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ СОСТАВЛЯЮЩИХ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ФАРМАЦИИ МАРОККО.....	22
2.1. Ключевые направления экспериментального анализа показателей трудовой мотивации специалистов фармации Марокко.....	22
2.2. Характеристика личностных показателей респондентов, взявших участие в экспериментальном исследовании.....	24
2.3. Методологическая часть исследования.....	26
Выводы ко второму разделу.....	32
РАЗДЕЛ 3. АНАЛИЗ КЛЮЧЕВЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ МОТИВАЦИЮ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ МАРОККО.....	33

3.1. Исследование потребности в достижении цели фармацевтических специалистов Марокко как основного фактора их мотивационной направленности.....	33
3.2. Анализ взаимосвязи потребности респондентов в достижении цели с другими социально-психологическими показателями трудовой мотивацию.....	38
3.3. Ключевые рекомендации, способствующие повышению мотивации трудовой деятельности специалистов фармации Марокко	56
Выводы к третьему разделу.....	59
ОБЩИЕ ВЫВОДЫ.....	60
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	
ЛИТЕРАТУРЫ.....	62
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	67

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. На сегодняшний день проблема построения эффективной трудовой мотивации является одной из приоритетных задач для руководителей профессиональной сферы, имеющих социальную направленность.

Ярким примером профессии вышеупомянутого типа является деятельность специалистов фармацевтической сферы. При этом именно специалисты фармации являются одним из приоритетных активов аптечного учреждения, в компетенции которых находится как качество оказываемой специалистами фармацевтической помощи и услуг, так и результат достижения поставленных аптечным руководством целей, и, соответственно, имидж самой аптеки.

Следует отметить, что при наличии у специалистов фармации достаточных знаний, опыта и времени для достижения необходимого качества фармацевтической помощи и услуг при одновременном дефиците трудовой мотивации, их индивидуальная эффективность будет недостаточной.

Таким образом, даже при недостаточности профессионального опыта фармацевтических специалистов их личностная эффективность в первую очередь имеет прямую зависимость от профессиональной мотивации.

Именно поэтому крайне важным вопросом организации эффективной организации профессиональной деятельности современных специалистов фармации является тщательное изучение социально-психологических факторов, обуславливающих их профессиональную мотивацию, а также основных принципов ее работы.

Для формирования надлежащего отношения к труду аптечному руководству необходимо создавать необходимые условия, при которых подчиненные будут воспринимать свой труд как сознательную деятельность, являющуюся ключом самосовершенствования, основой профессионального, а также способствовать развитию чувства принадлежности к определенному

аптечному коллективу. Надлежащее отношение к профессии и сознательное поведение в ней определяются системой ценностей специалистов, условиями труда, а также применяемыми стимулами. При этом основу любой модели профессиональной мотивации составляют прежде всего психологические аспекты

Исходя из вышесказанного, **целью исследования** был анализ социально-психологических факторов, определяющих профессиональную мотивацию фармацевтических работников Марокко.

Задачи исследования.

1. Проанализировать теоретические аспекты к изучению вопроса профессиональной мотивации.
2. Охарактеризовать основные этапы, виды и показатели трудовой мотивации.
3. Изучить основные преимущества эффективной мотивации трудовой деятельности.
4. Охарактеризовать этапы и порядок практического эксперимента относительно выявления ключевых социально-психологических показателей мотивации труда.
5. Провести диагностику основных социально-психологических факторов, определяющих профессиональную мотивацию.
6. Проанализировать показатели потребности в достижении цели фармацевтических специалистов Марокко как одного из ведущих факторов их профессиональной мотивации.
7. Изучить влияние потребности в достижении цели с другими социально-психологическими показателями трудовой мотивации фармацевтических специалистов Марокко.
8. Сформулировать практические рекомендации, способствующие повышению мотивации трудовой деятельности специалистов фармации Марокко.

Объектом исследования являлась трудовая мотивация специалистов фармации Марокко.

Предметом исследования являлись индивидуальные социально-психологические показатели фармацевтических специалистов Марокко, определяющие их профессиональную мотивацию.

Ключевыми **методами исследования** являлись наблюдение и обобщение независимых характеристик. Практическая часть квалификационной работы базировалась на результатах тестирования фармацевтических специалистов Марокко с помощью стандартизированных психологических методик, определяющего их профессиональную мотивацию.

Практическое значение полученных результатов в ходе теоретического и экспериментального исследования состоит в том, что в целом они могут быть применены для построения эффективной трудовой мотивации специалистов в аптечных учреждениях Марокко.

Научная новизна. Впервые проведена комплексная оценка социально-психологических показателей фармацевтических специалистов Марокко, характеризующих ключевые факторы их трудовой мотивации.

Апробация результатов исследования и публикации. Результаты исследования докладывались на IX Международной научно-практической дистанционной конференции «Социальная фармация: состояние, проблемы и перспективы», которая состоялась 25 апреля 2024 г. (г. Харьков, Украина).

Квалификационная работа состоит из трех основных разделов, выводов по ним, общих выводов по теме исследования, а также списка использованной литературы.

Квалификационная работа представлена на 61 странице и проиллюстрирована 9 таблицами и 40 рисунками.

РАЗДЕЛ 1. АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ МОТИВАЦИЮ СПЕЦИАЛИСТОВ

1.1. Профессиональная мотивация: определение, основные этапы, виды, показатели

На сегодня система мотивации сотрудников имеет огромное значение для бизнеса. Мотивированные сотрудники лучше работают, более продуктивны и вовлечены. При этом важной задачей руководителей является создание таких условий работы, в которых сотрудники будут чувствовать себя мотивированными и эффективными.

Мотивация является одной из фундаментальных проблем, как в отечественной, так и в зарубежной психологии. Проблеме мотивации профессиональной деятельности посвящены труды таких ученых, как Л.И. Божович, В.С. Ильин, В.И. Ковалев, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, В.Н. Мясищев, Р.С. Немов, А.Б. Орлов, С.Л. Рубинштейн, Д.В. Аткинсон, А.Г. Маслоу, В.С. Мерлин, Г. Мюррей и др. [2,6,9].

Мотивация – это система внутренних и внешних мотивов, заставляющих человека поступать определенным образом.

Мотивация исходит из удовольствия от самой работы и желания достичь определенных целей (например, заработать больше денег или добиться продвижения по службе).

Мотивацию побуждает к активным действиям, заставляет человека двигаться к поставленным перед ним целям. Такой психологический толчок является неотъемлемой частью любого профессионального или личностного роста, мотивация играет ключевую роль в ведении успешного бизнеса и одинаково важна как для руководителей, так и для сотрудников компаний.

Таким образом, мотивация с точки зрения психологии – это совокупная система процессов, отвечающих за побуждение к действию [6,14,16,20].

Мотивация связана с потребностями и интересами индивидуума, поэтому она индивидуальна. Также она определяет стремления личности и в то же время обусловлена ее психофизиологическими свойствами.

Ключевым понятием мотивации является мотив, на достижение которого направлена деятельность личности [12,18,28].

Такие ученые, как Л.С. Рубинштейн и А.Н. Леонтьев понимают под мотивом определённую потребность человека, отличающуюся от потребности и цели. Мотив также можно рассматривать как осознаваемую причину поступков человека, которая направлена на удовлетворения его потребностей, не всегда осознаваемым им.

От цели мотив отличается тем, что цель является результатом деятельности, а мотив – ее причиной [3,11].

В целом поведение людей определяется тем, что их мотивирует. Работа сотрудников является результатом их способностей (например, навыков и опыта) и мотивации.

Ключевые этапы процесса мотивации представлены на рис. 1.1.

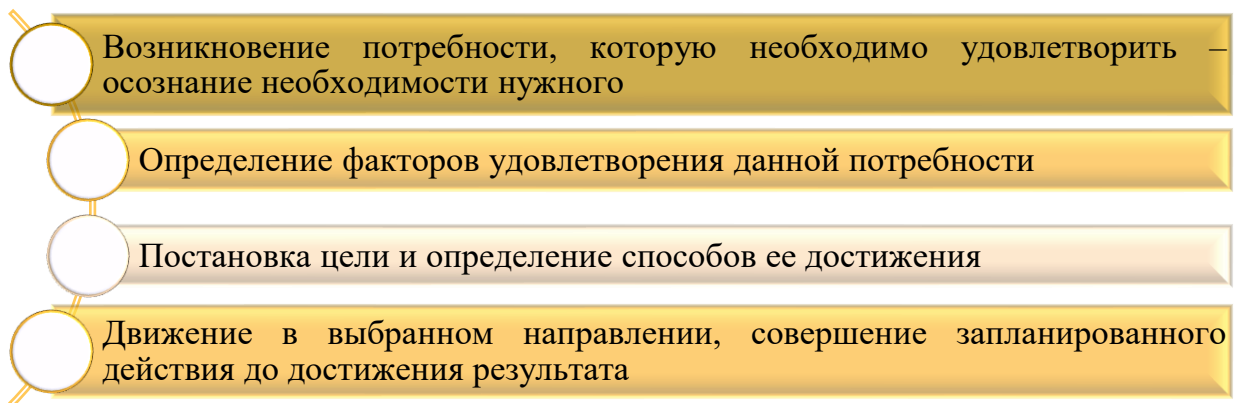


Рис. 1.1 Характеристика основных этапов процесса мотивации

Талантливый сотрудник, который чувствует себя лишенным мотивации, вряд ли будет хорошо работать, в то время как мотивированный сотрудник часто может сделать гораздо больше, чем от него ожидают.

Другими словами, внутренняя мотивация – это стремление узнать или получить что-то, что относится в первую очередь к нематериальной ценности

[4,7,11,13]. Например, новые компетенции, уверенность в своих силах, удовлетворение от достигнутых результатов, самореализацию.

В данном виде мотивации используются личные цели и особенности конкретного индивида, когда он вдохновляется внутренними желаниями и ведет себя соответствующим образом [11,14,16,17,19,26].

Основные внутренние мотиваторы представлены на рис. 1.2.



Рис. 1.2 Характеристика внутренних личностных мотиваторов деятельности

Основу внешней мотивации составляют внешние стимулы (привилегии), такие как: получение материальных благ, признание заслуг, либо, наоборот, какие-то ограничения, желание избежать проблемных ситуаций, неизбежного наказания.

Примером внешней мотивации является денежное вознаграждение за труд в том случае, когда он не вызывает у человека интереса и других положительных эмоций.

Характеристика основных видов, на которые можно разделить внешнюю мотивацию, представлена на рис. 1.3 [16,22,26,27].

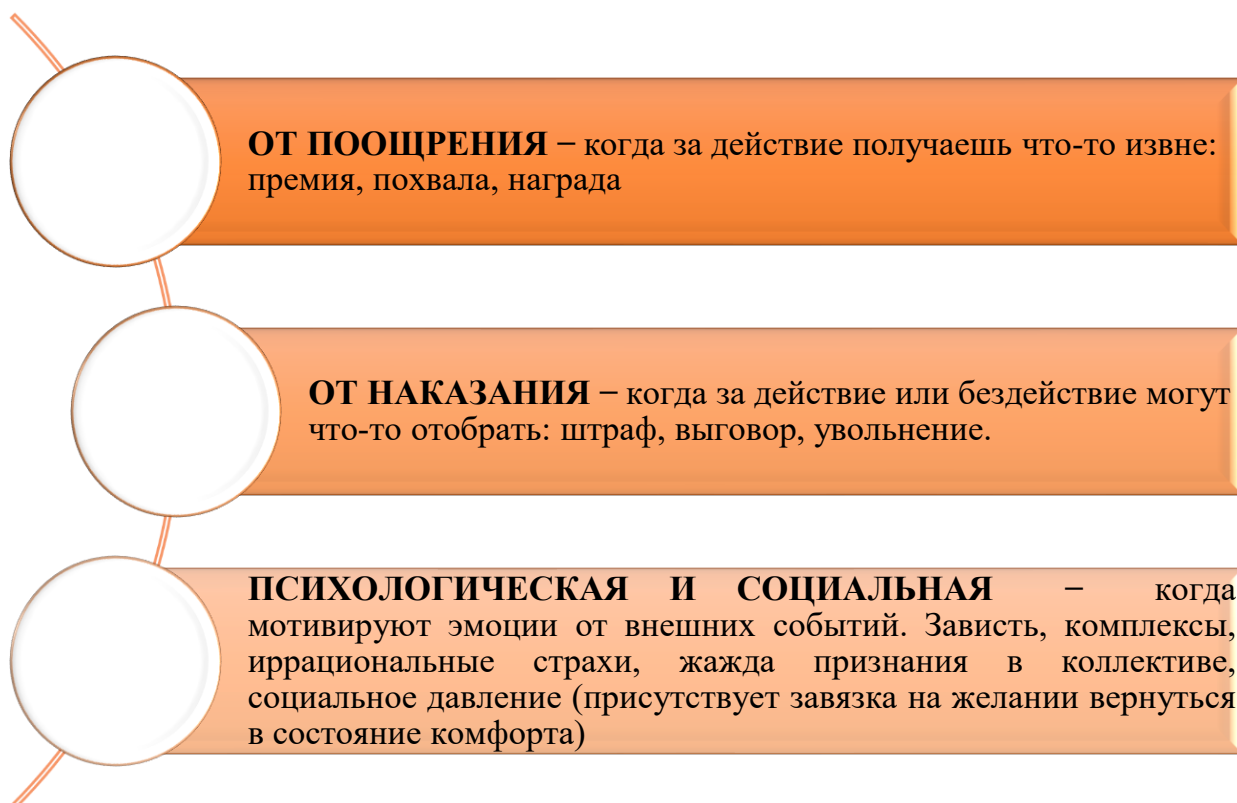


Рис. 1.3 Основные виды внешней мотивации

Помимо вышеперечисленного различают положительную и отрицательную мотивацию. При этом положительная мотивация основана на получении удовольствия от самого занятия или соответствующей награды (похвала, материальное стимулирование, публичное признание заслуг). Примером положительной мотивации является согласие специалиста на переработку, если она будет оплачиваться вдвойне [19,22,26,27,31].

Отрицательная мотивация дает установку выполнить действие, чтобы избежать отрицательных последствий. Примером отрицательной мотивации является нежелание опаздывать на работу, чтобы не платить штраф.

Помимо вышеперечисленного также в сфере управления трудовым коллективом различают личностную и групповую мотивацию.

По признаку стабильности мотивацию также разграничивают на устойчивую и неустойчивую (рис. 1.4) [11,19,22,26,27].

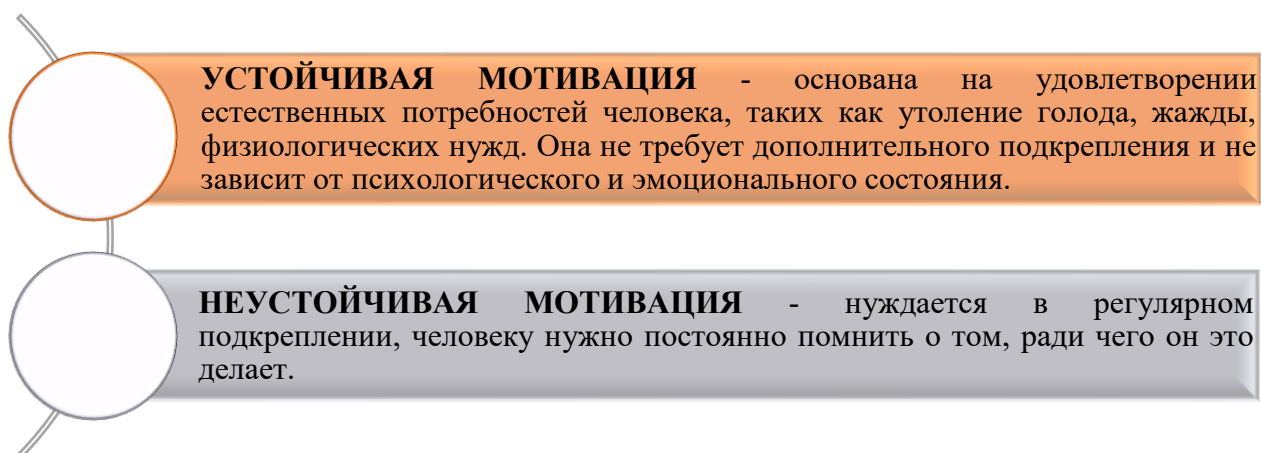


Рис. 1.4 Показатели устойчивости мотивации

Основные сферы применения понятия «мотивация» представлены в таблице 1.1 [16,29].

Таблица 1.1

Основные сферы применения понятия «мотивация»

Сфера применения	Характеристика
Психология	<p>Концепция мотивации рассматривается следующими направлениями:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Бихевиоризм: данное направление утверждает, что потребность возникает, когда организм отвлекается от некой нормы; • Психоанализ: мотивы рассматриваются как реакция на потребности, формируемые бессознательными импульсами. • Когнитивные (познавательные) теории: представляют мотивацию как результат представления человека о мире. В зависимости от того, на что направлено его представление, и формируется его поведение. • Гуманистические теории: представляют человека как сознательную личность, способную выбирать жизненный путь. Основная мотивирующая сила его поведения направлена на реализацию собственных потребностей, интересов и способностей.
Менеджмент	<p>Теории мотивации применительно к управлению персоналом разделяют на следующие типы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Содержательные – изучают потребности человека, которые побуждают его действовать определенным образом. • Процессуальные – рассматривают факторы, влияющие на мотивацию.

Продолжение таблицы 1.1

Экономика	Взгляд на мотивацию сотрудников в экономике напрямую связан с проблемой эффективности работы организации. При этом материальная стимуляция труда не всегда является главным фактором мотивации. Зачастую активность и вовлеченность сотрудников в рабочих процессах обеспечивает их комфортную обстановку, атмосферу доверия, уважения и сопричастности. Также весьма существенными стимулами здесь выступают социальные гарантии и различные системы поощрений (от грамоты до денежной премии).
-----------	--

Таким образом, профессиональная мотивация является своеобразным катализатором в виде конкретных побуждений, которые обуславливают выбор человеком определенной профессии, а также продолжительное выполнение им обязанностей, связанных с данной профессией, т.е. совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности [11,16,19,22,26,27,32].

1.2. Основные теории мотивации труда и их практическое применение

В ходе изучения проблемы профессиональной мотивации исследователями изучалось поведение людей, что в дальнейшем формулировалось в качестве соответствующих выводов посредством различных мотивационных теорий [21,30].

Вышеуказанные теории трудовой мотивации дают представление о том, как люди ведут себя и что их мотивирует и являются своеобразным способом взглянуть на мотивацию человека и на то, как это влияет на ее поведение, будь то по личным или профессиональным причинам. Это важно для каждого аспекта общества, но особенно касается бизнеса и управления [5,21,28].

Таким образом, эффективная мотивация выступает залогом более результативной деятельности, так как мотивированный сотрудник является более производительным.

Основные группы теорий мотивации условно можно разделить на процессуальные и содержательные – рис. 1.5.

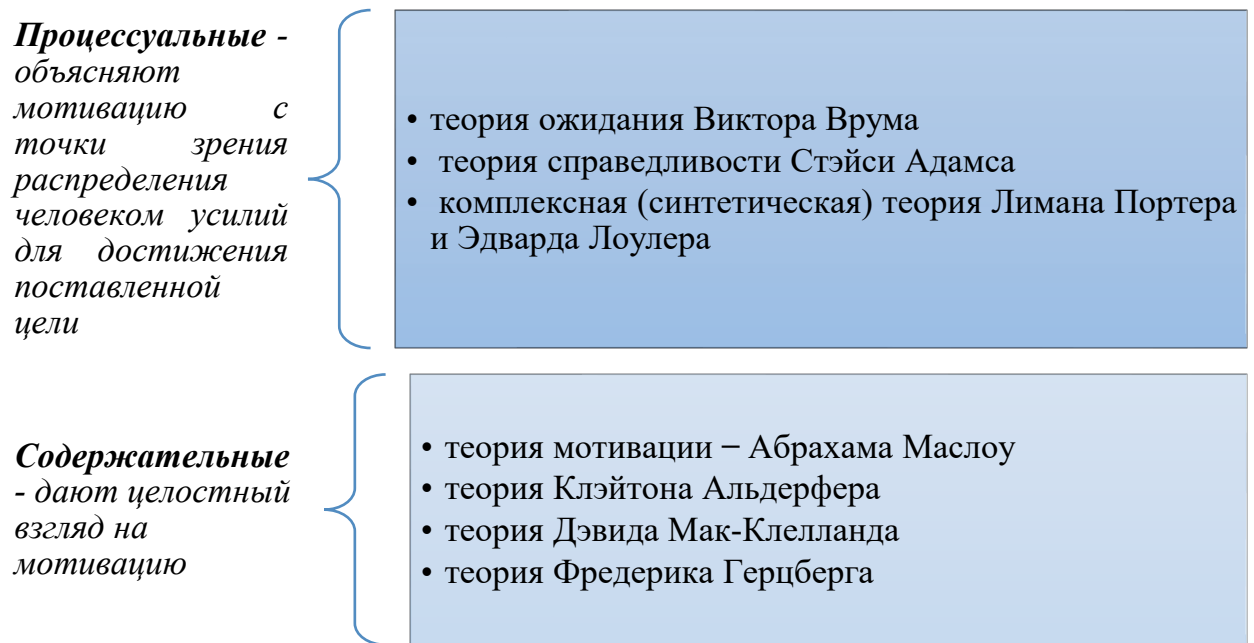


Рис. 1.5 Основные группы теорий мотивации

В процессуальных теориях мотивация понимается как динамичный процесс, определяемый различными переменными.

Следует отметить, что точные измерения показателей в процессуальных теориях мотивации практически невозможны.

Наоборот, содержательные теории подтверждаются множественными эмпирическими исследованиями, в которых основное внимание уделяется анализу факторов, определяющих мотивацию [5,21,28,30].

В целом, все содержательные теории соответствуют известной «пирамиде потребностей» А. Маслоу, к которым относят: физиологические потребности; потребность в безопасности; потребность в принадлежности к социальной группе; потребность в признании и уважении; а также потребность в самовыражении.

Сравнительная характеристика основных подходов, характеризующих содержательные теории профессиональной мотивации представлены на рис. 1.6 [5,21,28].

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ			
Теория А. Маслоу - Потребность самовыражения - Потребность признания и уважения - Потребность принадлежать к социальной группе - Потребность безопасности - Физиологические потребности	Теория К. Альдейфера - Потребность роста - Потребность связи - Потребность существования	Теория Д. Мак-Клелланда - Потребность достижения - Потребность властвования - Потребность соучастия	Теория Ф. Герцберга - Мотивирующие факторы - Факторы условий труда

Рис. 1.6 Сравнительная характеристика содержательных теорий мотивации

Не менее популярной является мотивационная двухфакторная теория Ф. Герцберга, который описывает основные параметры, влияющие на мотивационную сферу работника, сгруппировав их в два кластера – гигиенические и мотивационные (рис. 1.7 и 1.8) [5,6,10,21,28].

По параметрам «гигиенических» факторов работник оценивает, насколько соответствуют реальные условия его ожиданиям в отношении условий работы и рабочего места, и принимает решение – будет ли он работать в компании или нет. По параметрам факторов-мотиваторов он оценивает свое будущее в организации, перспективы профессионального и должностного роста.

Итоговая мотивация зависит от баланса факторов условий труда и факторов-мотиваторов.

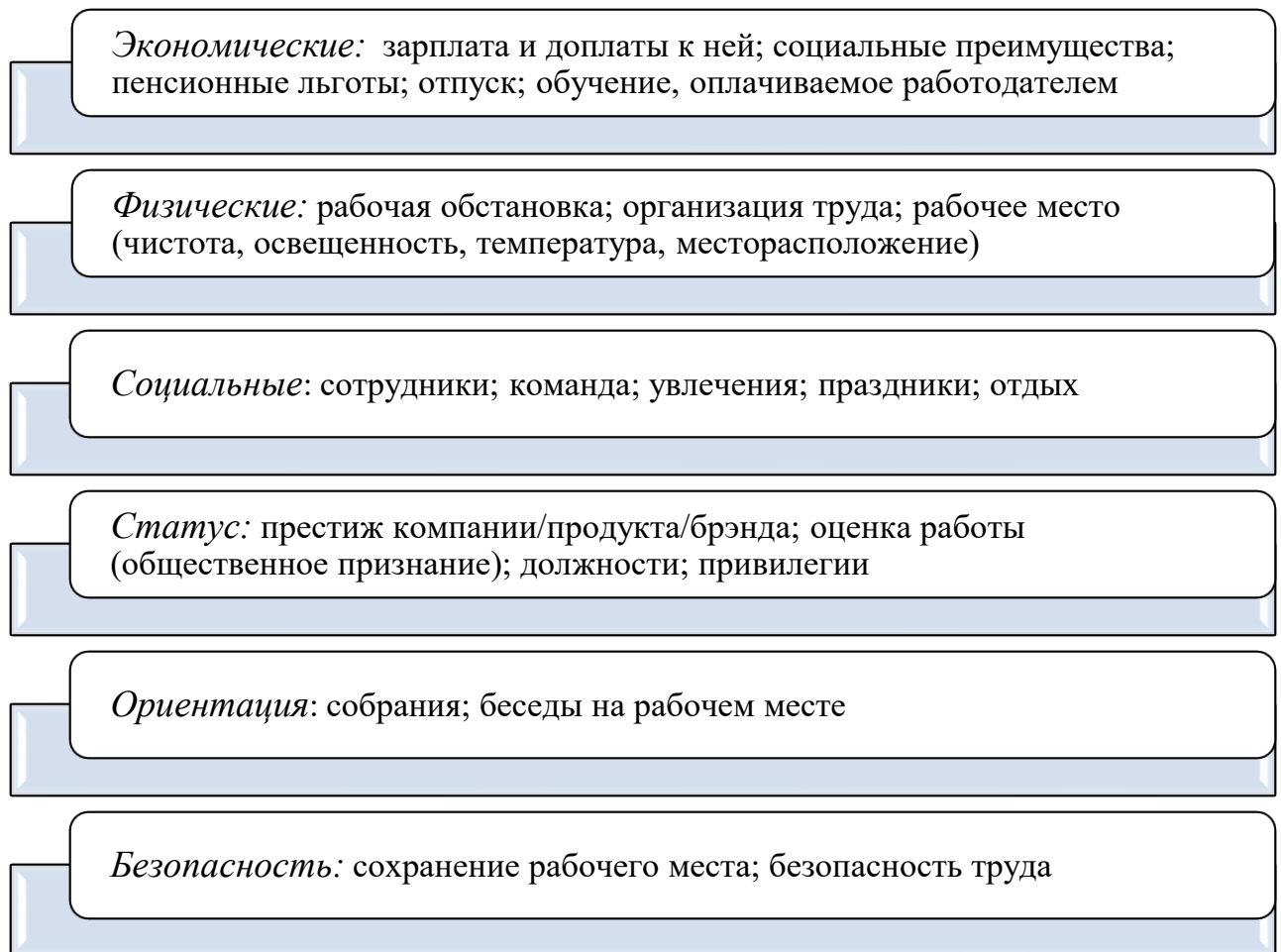


Рис. 1.7 Гигиенические факторы трудовой мотивации (по Ф. Герцбергу)

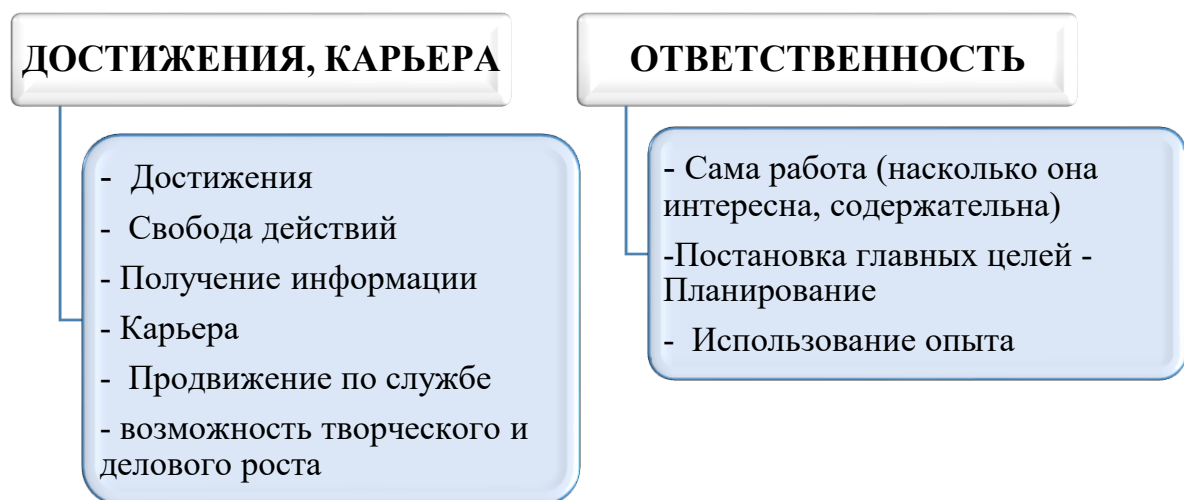


Рис. 1.8 Мотивационные факторы труда (по Ф. Герцбергу)

Следует отметить, что результаты, полученные Ф. Герцбергом имеют ряд недостатков следующего характера: не всегда имеют четкую грань между мотивационными и гигиеническими факторами. Факторы, которые были определены работниками как способствующие росту производительности труда, не всегда, на самом деле, являются таковыми. К примеру, удовлетворение потребности в работе с коллегами, которые нравятся, может привести к тому, что выполнение непосредственных производственных обязанностей отойдет на второй план и т.д. [5,6,28].

Д. Макгрегор разработал модель мотивации людей, к которой относят комбинацию теорий Х и Y (рис. 1.9) [5,6,10,22,28]

Теория Х - люди скорее стремятся избегать работы, лениться, перекладывать ответственность на других. И тут мотивировать человека могут стандартные управленческие кнуты и пряники — зарплата, премии, менеджерский контроль. Это внешняя мотивация.

Теория Y - люди считают работу и занятия чем-либо естественным времяпрепровождением и им нравится уделять время интеллектуальной и физической деятельности. И здесь на первое место выходит желание добиться успеха, самореализоваться, на основе самоконтроля и собственного выбора добиваться целей. Это внутренняя мотивация.

Рис. 1.9 Модель мотивации Д. Макгрегора

Следует отметить, что в психологии мотивации большое место занимают исследования по измерению мотивации достижения, как стойкой чертой личности, которая проявляется в ее стремлении достигать высоких результатов. При этом человек с сильным мотивом достижения характеризуется такими чертами, как: настойчивость в достижении целей; желание добиваться лучших результатов; переживание радости успеха от достижения высоких результатов; желание реализовать отдаленные цели; стремится достичь сложно выполнимых целей [2,4].

Следует отметить, что человек, рассчитывающий на успех в выполнении определенной деятельности, как правило, справляются с ней лучше, так как ожидание высокого результата влияет на формирование чувства эффективности, побуждающего лучше работать.

Таким образом, именно вера в свои способности, в собственную состоятельность преодолеть трудности побуждает к настойчивой работе.

В обратном случае, неуверенность человека в своих силах, снижает его субъективное желание эффективно работать. При этом мотивация достижения с одной стороны обуславливается устойчивыми атрибутами личности – мотивом достижения, а с другой – также определена такими ситуативными факторами, как: шансы на успех, ценность деятельности, а также сложность самого задания [4,7,12-14].

1.3. Основные преимущества эффективной трудовой мотивации

Эффективная система мотивации сотрудников должна учитывать насущные потребности большинства работников и основные движущие мотивы их поведения. Для того чтобы разработать такую систему, необходимо систематически изучать мотивацию работников.

Хорошо мотивированная команда может обеспечить следующие преимущества:

- Лучшая производительность. Это может привести к снижению себестоимости, выпускаемых компанией продуктов, и, таким образом, позволит организации продавать свой продукт по более низкой цене и обеспечить себе преимущество на рынке.
- Более низкий уровень невыхода на работу, поскольку сотрудники довольны своей трудовой жизнью.

- Снижение текучести кадров (количество работников, покидающих бизнес). Это может привести к снижению затрат на обучение и подбор персонала.
- Довольные работники обеспечивают компании хорошую репутацию как работодателя, что облегчает поиск лучших талантов.
- Мотивированные сотрудники могут улучшить качество продукта и обслуживания клиентов [1,8,9,11,20,24,25].

Одним из самых важных критериев мотивации труда является тип воздействия, который может быть, как прямым, так и косвенным.

Прямой – подразумевает осознанное стремление сотрудника к качественному выполнению задания. При этом он заранее знает, что его ждет определенная награда за проделанную работу.

Характеристика прямых методов мотивирования представлен на рис. 1.10 [24-27].

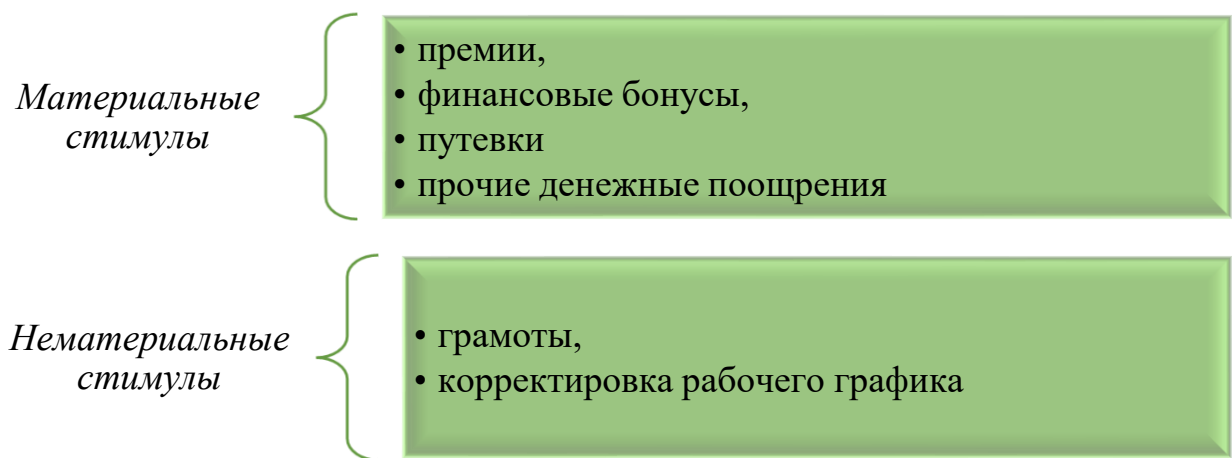


Рис. 1.10 Методы трудовой мотивации

Косвенная мотивация не предполагает воздействие на определенного сотрудника. Но при этом проводимые мероприятия должны стимулировать его интерес к работе, давать чувство удовлетворения после выполненного задания.

Помимо прямой и не прямой мотивации, также существуют определенные стимулы, влияющие на эффективность сотрудников – рис. 1.11[1,4,90,21,28].



Рис. 1.11 Характеристика мотивационных стимулов

Таким образом, мотивация персонала является совокупностью целого комплекса мер, направленных на повышение трудовой активности и увеличению производительности труда.

Следует заметить, что при проведении мероприятий по стимулированию трудовой мотивации сотрудников повышается эффективность не только отдельно взятого члена коллектива, а и всей команды [6,14].

Выводы к первому разделу

1. Проанализированы теоретические аспекты профессиональной мотивации. Представлены ключевые определения, этапы, виды и показатели трудовой мотивации.
2. Охарактеризованы внутренние и внешние виды мотивации профессиональной деятельности.
3. Приведены характерные показатели, свидетельствующие об устойчивости трудовой мотивации.
4. Изучены основные сферы применения понятия «мотивация».
5. Охарактеризованы ключевые теории мотивации трудовой деятельности, а также их практическое применение.
6. Обоснованы основные преимущества эффективной мотивации трудовой деятельности.

РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ И МЕТОДОЛОГИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ СОСТАВЛЯЮЩИХ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ФАРМАЦИИ МАРОККО

2.1. Ключевые направления экспериментального анализа показателей трудовой мотивации специалистов фармации Марокко

Основываясь на показателях теоретического анализа литературных источников и научных трудов, изучающих проблемы мотивации трудовой деятельности, а также опираясь на цели, поставленные нами для тщательного изучения данного вопроса в нашей квалификационной работе, первоочередной задачей в подготовке и организации проведения экспериментального исследования была его тщательная планировка. В ходе данного процесса нами были отмечены наиболее приоритетные субъективные факторы, обуславливающие профессиональную мотивацию современных специалистов, а также определены этапы и порядок проведения эксперимента.

Руководствуясь вышеуказанными принципами, нами была согласована следующая методологическая основа исследования (рис. 2.1).

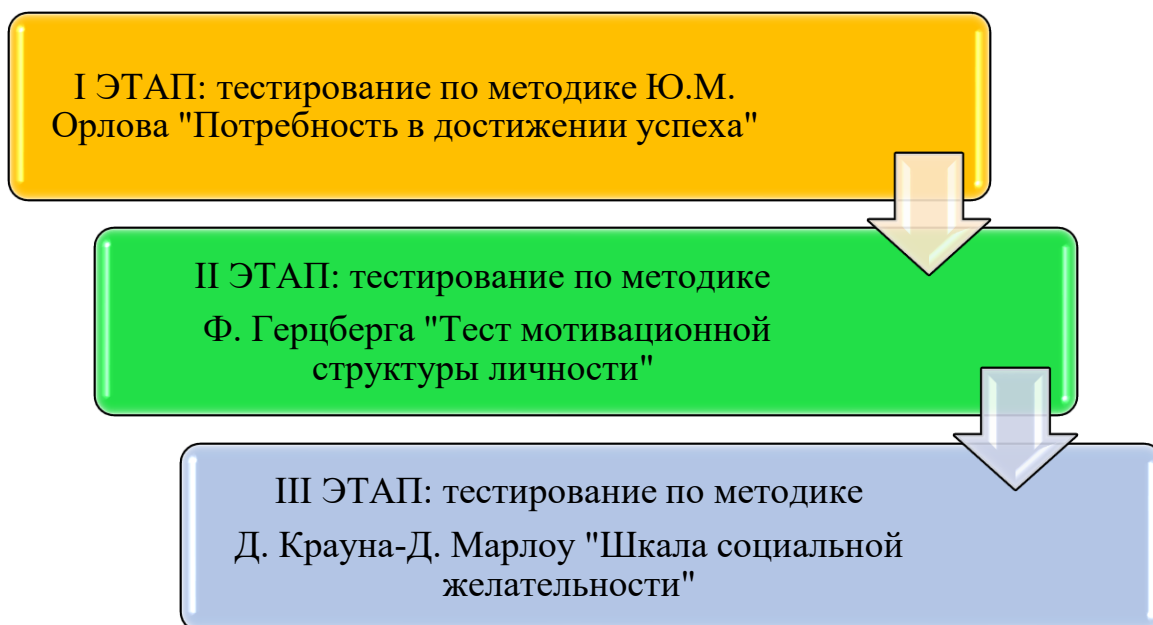


Рис. 2.1 Основные этапы и направления проведения исследования

Опираясь на данные литературных источников, посвященных изучению основных факторов, определяющих мотивацию профессиональной деятельности, мы пришли к выводу, что одним из ведущих мотивов труда является потребность в достижении успеха (целей).

Исходя из вышесказанного следует, что современный специалист, не имеющих высоких показателей относительно того, чтобы достичь оптимальных результатов деятельности, не будет при этом прилагать особых усилий, что, соответственно, негативным образом отобразится на качестве оказываемых им услуг.

Стремясь проверить данную гипотезу, в основу данного исследования мы поставили психологическую методику, определяющую потребность субъекта достигать успехов в назначенных целях, ведь только работник, нацеленный получить оптимальный результат, готов самоотверженно работать и прилагать дополнительные усилия.

Также крайне важными показателями и изучении трудовой мотивации мы считаем изучение соотношений показателей мотивационных факторов – гигиенических и мотивационных. По мнению исследователей, недостаточная выраженность именно мотивационных факторов также свидетельствует о не достаточно полном удовлетворении специалистом своей деятельности.

Наконец, потребность специалиста в одобрении также является достаточно арментированным показателем трудовой мотивации современного специалиста, поэтому данная методика также составила структуру нашей методологии.

Таким образом, обозначенная методологическая составляющая часть экспериментального исследования должна комплексно и всесторонне охватить все структурные компоненты мотивационного процесса трудовой деятельности современных специалистов и затрагивает как внутренние, так и внешние показатели мотивации труда, что позволит нам в полной мере достичь поставленных целей в нашей квалификационной работе.

2.2. Характеристика личностных показателей респондентов, взявших участие в экспериментальном исследовании

Опираясь на установленную методологию (раздел 2.1) и поэтапность достижения поставленных в квалификационной работе задач и целей нами было организовано психологическое тестирование фармацевтических специалистов Марокко, в режиме онлайн. С этой целью респондентам были разосланы тестовые опросники заранее установленной методологии исследования, которые относятся к валидным методикам исследования.

В психологическом опросе приняли участие 30 фармацевтических специалистов, которые предоставили ответы на все вопросы вышеупомянутых психологических методик, которые в дальнейшем были систематизированы, обработаны и проанализированными и составили практическую часть нашей квалификационной работы.

Основную часть контингента нашей выборки составили респонденты мужского пола – 26 мужчин (86,7%), остальная – респонденты женского пола – 4 опрошенных (13,3%) – рис. 2.2.

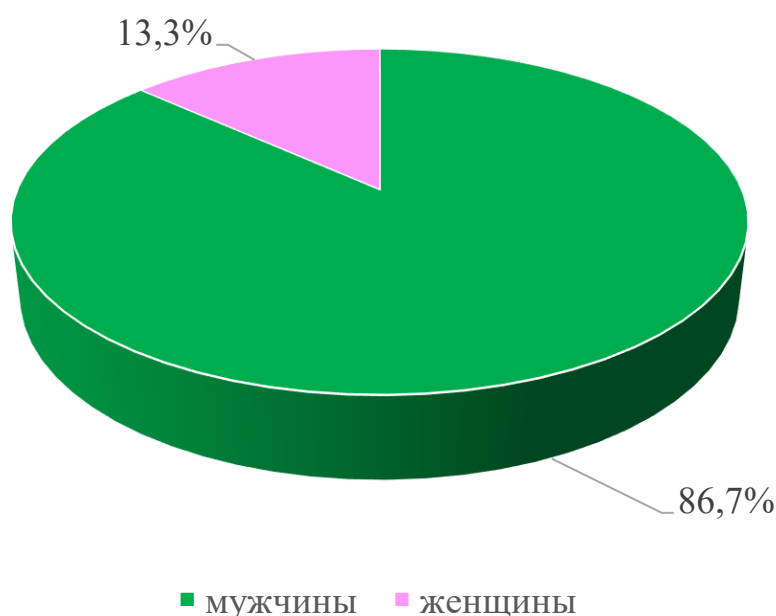


Рис. 2.2. Соотношение гендерных показателей опрошенных

Показатели возрастных характеристик опрошенных были такими: от 25 до 30 лет – 8 респондентов (26,7%), от 30 до 35 лет – 13 опрошенных (43,3%), больше 35 лет-9 респондентов (30%) – рис. 2.3.

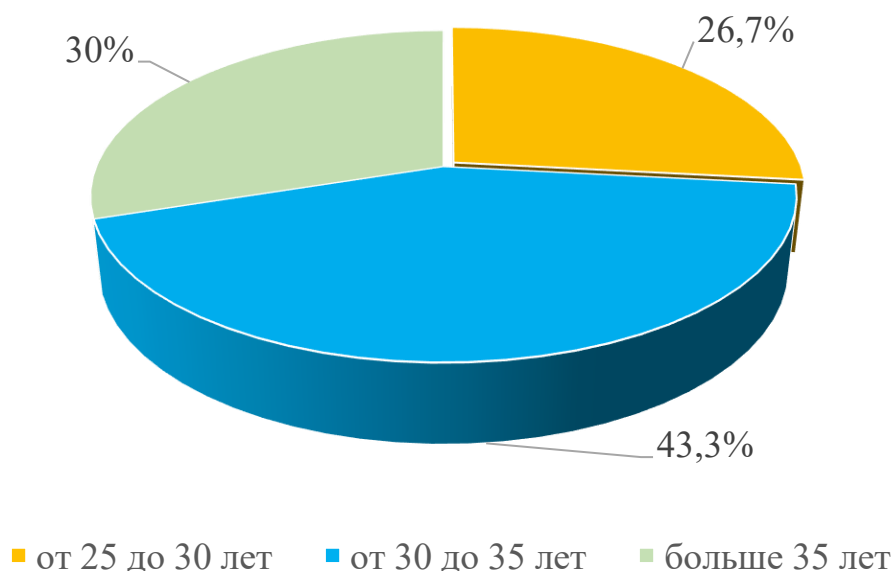


Рис. 2.3 Возрастные показатели опрошенных специалистов

Длительность трудового стажа опрошенных была следующей: от 5 до 10 лет – 14 респондентов (46,7%), 10-15 лет – 10 респондентов (33,3%), больше 15 лет – 6 специалистов (20%) – рис. 2.4.

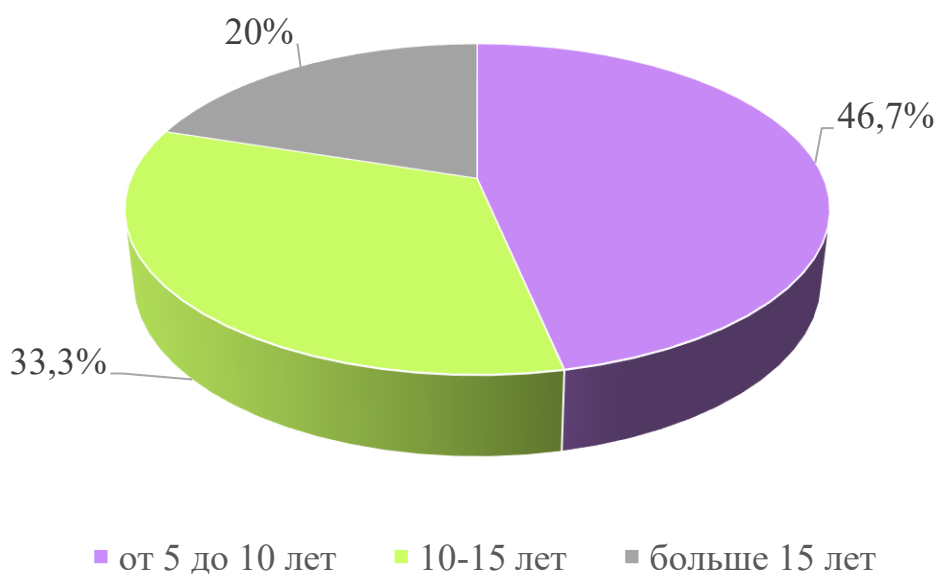


Рис. 2.4 Показатели трудового стажа опрошенных специалистов

Таким образом, разносторонние возрастные группы опрошенных специалистов также могут проследить основные субъективные социально-психологические характеристики специалистов, определяющих направленность их трудовой мотивации.

2.3 Методологическая часть исследования

Проанализировав теоретические материалы, посвященные изучению проблем мотивации трудовой деятельности, мы пришли к выводу, что одним из ведущих мотивов, побуждающим человека к продуктивной деятельности, является его потребность к достижению поставленной цели. При этом субъект, четко обозначивший свои цели и спланировавший основные шаги и методы их реализации, способен планомерно и поэтапно их достигать. Именно поэтому ключевой методикой, положенной в основу экспериментальной части нашего исследования, стала психологическая методика Ю.М. Орлова «Потребность в достижении успеха /цели» [15].

Как было отмечено нами ранее, мотивация достижения является основным источником активности личности. При этом следует отметить, что в основном данное качество обусловлено уровнем самооценки человека.

Потребность человека в достижениях проявляется в его стремлении к улучшить имеющиеся результаты, настойчивости в достижении своих целей, стремлении добиться неудовлетворенность достигнутым

Многочисленные исследования показали тесную связь между уровнем мотивации достижения и успехом в жизнедеятельности. И это не случайно, и ибо доказано, что люди, обладающие высоким уровнем этой самой мотивации, ищут ситуации достижения, уверены в успешном исходе, ищут информацию для суждения о своих успехах, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях, проявляют настойчивость в стремлении к цели, получают удовольствие от решения интересных задач, не

теряются в ситуации соревнования, показывают большое упорство при столкновении с препятствиями.

Ключевые характеристики личности с высокой потребностью в достижениях представлены на рис. 2.5.

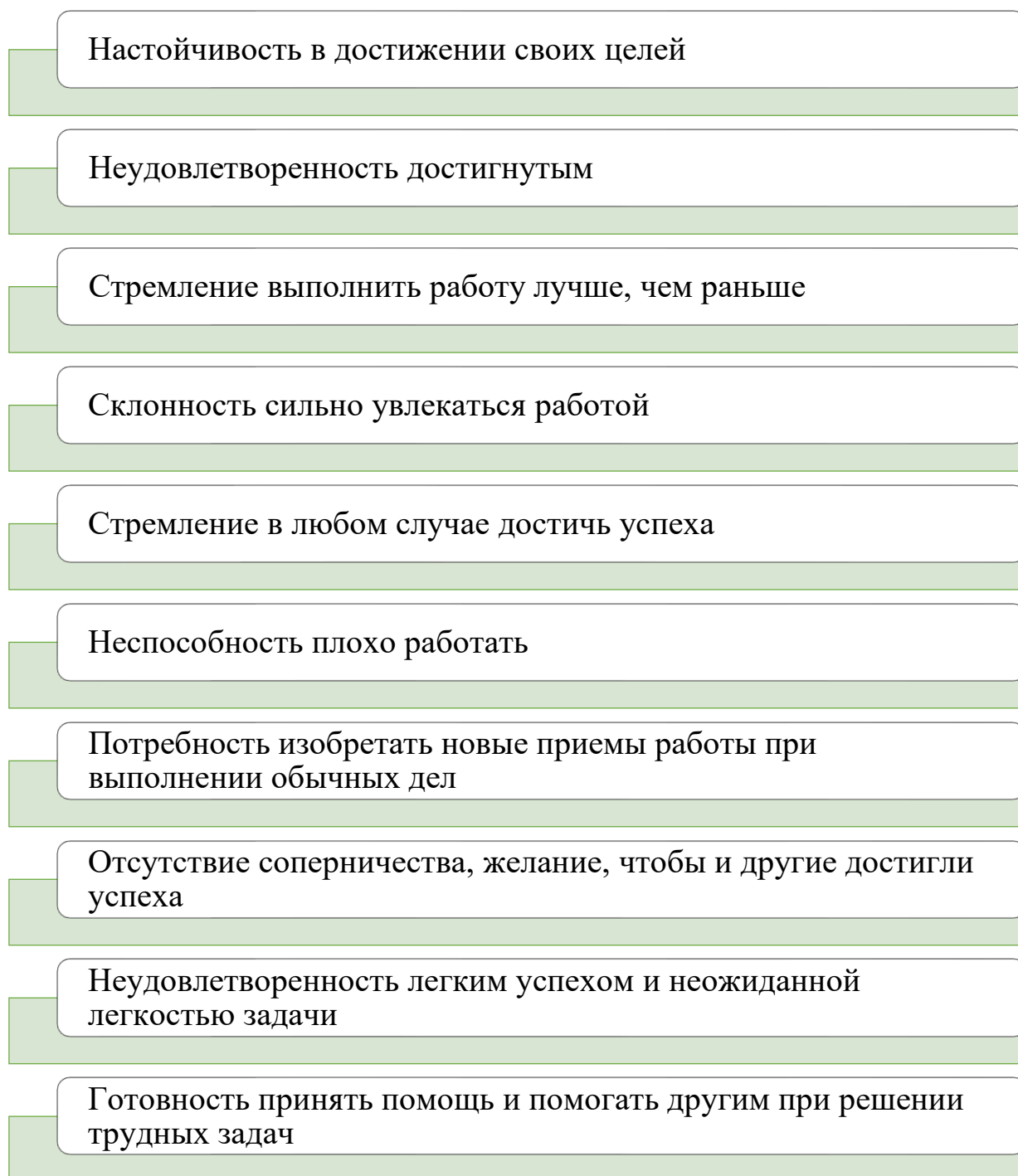


Рис. 2.5 Основные показатели личности с высокой потребностью в достижениях

Перечень пунктов данного опросника составлен таким образом, что в них косвенно отражаются индивидуальные особенности человека, ориентированного на результат, на которые и были предоставлены ответы респондентами.

Обработка и дальнейшая интерпретация полученных результатов тестирования специалистов фармации Марокко проводилась согласно представленному ключу опросника [15].

Расшифровка и трактовка полученных баллов по данной методике представлена в таблице 2.1.

Таблица 2.1.

**Характеристика показателей потребности в достижениях по
психологическому опроснику Ю.М. Орлова**

Баллы	Характеристика
0 - 6 баллов	низкая потребность в достижениях
7 - 9 баллов	пониженная потребность в достижениях
10 - 15 баллов	средняя потребность в достижениях
16 - 18 баллов	повышенная потребность в достижениях
19 - 22 балла	высокая потребность в достижениях

Таким образом, результаты данного психологического тестирования позволят нам проанализировать другие психологические факторы, определяющие трудовую мотивацию респондентов непосредственно с позиции потребности в поставленных результатах.

Следующей методикой, которую мы задействовали в нашем эксперименте, стала методика Ф. Герцберга «Тест мотивационной структуры личности» [10].

Следует отметить, что двухфакторный мотивационный профиль Ф. Герцберга является одним из старейших инструментов осуществления диагностики мотивации специалистов. При этом он и ныне остается

актуальным, достоверным и информативным инструментом исследования мотивационных направленностей личности.

Оценки, полученные в результате тестирования по данной методике, рассматривают в соответствии с двумя группами факторов: гигиенических и мотивационных (рис. 2.6), которые были детально охарактеризованы нами в разделе 1.

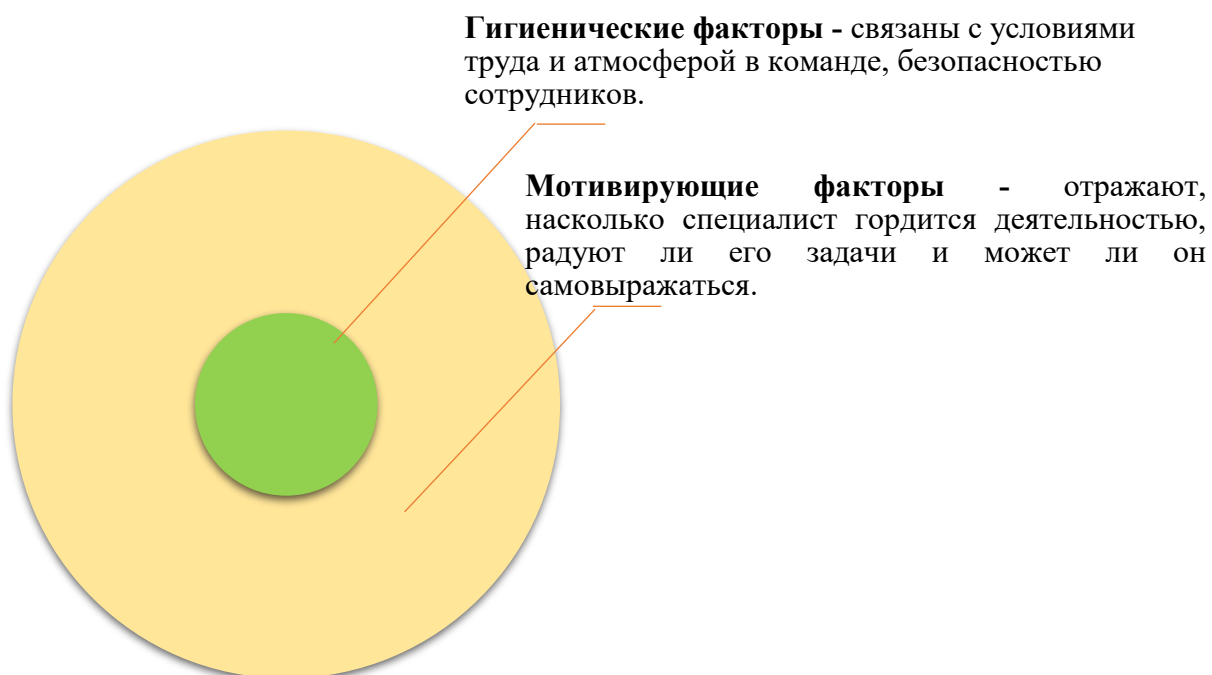


Рис. 2.6 Факторы профессиональной мотивации согласно мотивационной теории Ф. Герцберга

В ходе организации и проведения тестирования по данной методике респондентам было предложено ответить на 56 утверждений, разбитых на пары. Всего респондентами были оценены 28 пар утверждений данного опросника, в которых были описаны ситуации мотивационного характера. Таким образом, респондентами были оценены предложенное утверждение следующим образом: на каждую пару утверждений отведено 5 баллов, которые следовало распределить между утверждениями следующим образом (табл. 2.2).

Таблица 2.2

**Характеристика оценивания факторов трудовой мотивации по методике
Ф. Герцберга**

Баллы	Характеристика
«5-0»	полностью согласен с первым утверждением и совершенно не согласен со вторым
«4-1»	почти согласен с первым и совсем немного – со вторым
«3-2»	скорее первое утверждение, чем второе
«2-3»	скорее второе утверждение, чем первое
«1-4»	почти согласен со вторым утверждением и совсем немного с первым
«0-5»	полностью согласен со вторым утверждением и совершенно не согласен с первым

Обработанные результаты тестирования заносятся в таблицу и подсчитываются согласно специальному ключу опросника.

Интерпретация степени выраженности (значимости) гигиенических и мотивационных факторов осуществляется следующим способом: слабо выраженный (0-11 баллов); средняя степень выраженности (12-23 балла); яркая выраженность (24-35 баллов).

При этом трактование показателей гигиенических и мотивационных факторов осуществляется согласно таким критериям: слабо выраженный (30-56 баллов); средняя степень выраженности (57-83 балла); яркая выраженность (84-110 баллов).

Таким образом, результаты данного тестирования позволят четко разграничить потребности данных фармацевтических специалистов и понять, какие факторы являются для них доминирующими для эффективной профессиональной деятельности [10].

Одним из проявлений социальности человека является субъективная для него значимость мнений и оценок окружающих его людей. Стремление заслужить похвалу, одобрение становится одним из сильнейших мотивов деятельности и параллельно с мотивами достижения весьма существенно

влияет на качество взаимоотношений с другими людьми и на показатели труда в целом.

Опросник Кроуна-Марлоу Шкала социальной желательности (Шкала социальной желательности Крауна-Марлоу, CM SDS) [23].

Тест состоит из 33 подтвержденных (18 социально неодобряемых и 15 социально неодобряемых образцов сообщений), с каждым из которых испытуемый должен выразить согласие или несовместимость.

Каждый ответ, состоящий из ключа, оценивается в 1 балл. Его показатель мотивации одобрения получает суммированием всех баллов.

данный показатель позволяет охарактеризовать мотивационную структуру личности и, в частности, степень его зависимости от внешнего одобрения (степень его чувствительности к межличностным внешним воздействиям).

Нормы оценивания для данной психологической методики представлены в таблице 2.3 [23].

Таблица 2.3

Нормы по Опросник шкале социальной желательности опросника

Д. Кроуна-Д.Марлоу

Нормы	Низкий уровень (баллы)	Средний уровень (баллы)	Высокий уровень (баллы)
Мужчины	< 7– низкий	от 7 до 13	более 13
Женщины	< 8– низкий	от 8 до 14	более 14

Таким образом, предложенная для достижения целей и задач квалификационной работы методология исследования позволит в полной мере выявить и исследовать внутренние и внешние факторы, обуславливающие трудовую мотивацию фармацевтических специалистов Марокко и выявить действительные мотиваторы, необходимые для повышения профессиональной отдачи от сотрудников и обеспечения при этом максимально комфортных условий труда.

Выводы ко второму разделу

1. Представлены ключевые направления экспериментального исследования относительно выявления и анализа социально-психологических составляющих трудовой мотивации специалистов фармации Марокко.
2. Охарактеризованы индивидуальные показатели специалистов фармации, принявших участие в экспериментальном исследовании.
3. Приведена методологическая часть экспериментального исследования.

РАЗДЕЛ 3. АНАЛИЗ КЛЮЧЕВЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ МОТИВАЦИЮ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ МАРОККО

3.1. Исследование потребности в достижении цели фармацевтических специалистов Марокко как основного фактора их мотивационной направленности

В основу практической части нашей квалификационной работы было положена психологическая методика Ю.М. Орлова «Потребность в достижении цели / Шкала оценки потребности в достижении цели», результаты оценивания по которой позволяют выявить уровень выраженности мотивация достижения успеха фармацевтических специалистов Марокко, что выражается в степени их стремления к улучшению результатов, настойчивости в достижении своих целей, и в целом оказывает влияние на все сферы их жизни.

Полученные показатели психологического тестирования респондентов по данному опроснику представлены в таблице 3.1.

Было установлено, что высокая потребность в достижениях (9-10 стенов) присуща 7 респондентам (23,3% выборки). Данные респонденты имеют большую настойчивость в ходе реализации поставленных задач, полностью отдают себя рабочим процессам, стремятся улучшать полученные результаты, часто применяют новые приемы в ходе выполнения повседневных заданий. Одновременно с этим они готовы предоставить свою помощь при решении трудных задач, а также готовы принимать ее от других, т.е. демонстрирую готовность продуктивно работать совместно с командой. При этом у них явно выраженного соперничества. Эти люди всегда искренне радуются успехам других и, в случае их превосходства, стремятся также улучшать свои результаты.

Как правило, вышеуказанные качества свидетельствует о наличии адекватной самооценки таких специалистов.

Продолжение таблицы 3.1

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
21)					13					
22)						14				
23)						14				
24)										20
25)								16		
26)		10								
27)									17	
28)				12						
29)										19
30)					13					

Таким образом, наличие адекватной самооценки определяет более высокий уровень потребности в достижениях. Люди с адекватной самооценкой являются активными и целенаправленными, четко понимают свои реальные возможности на пути к достижению поставленных результатов, а также способны адекватно воспринимать временные неудачи в ходе этого процесса. Негативный результат и препятствия в ходе реализации поставленных жизненных проектов такие люди воспринимают в качестве жизненного опыта, который обязательно учитывается ими в дальнейшем.

Также достаточно оптимальные показатели выше среднего (7-8 стенов) присущи 6 опрошенным (20%). Эти респонденты также в достаточной степени нацелены добиваться поставленных целей. При этом средними показателями потребности в достижениях (5-6 стенов) обладает более трети респондентов – 11 специалистов (36,7%); показатели ниже среднего (3-4 стена) присущи 4 опрошенным (13,3%). При этом низкие показатели (1-2 стена) отмечены 2 у опрошенных (6,7% выборки).

Результаты данного психологического тестирования графически отображены на рис. 3.1.

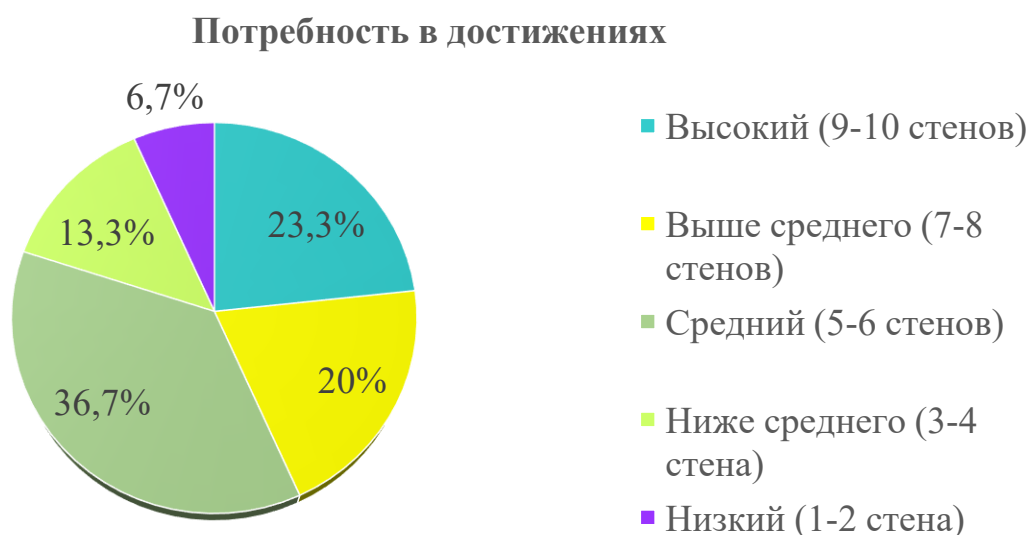


Рис. 3.1 Характеристика показателей фармацевтических специалистов в достижениях (уровень, %)

Таким образом, полученные значения респондентов относительно их потребности в достижениях являются достаточно информативными показателями о их внутреннем потенциале, что во многом определяет степень их отношения к рабочим обязанностям.

Последующие этапы экспериментальной части нашей квалификационной работы мы рассматривали с позиции показателей потребностей в достижениях респондентов.

Для этого мы выделили такие экспериментальные группы:

- 1 группа – специалисты, которые обладают высокими показателями потребности в достижениях, а также те, кто обладает значениями выше среднего – 13 респондентов (43,3%);
 - 2 группа – респонденты со средними значениями потребности в достижениях – 11 специалистов (36,7%);
 - 3 группа – респонденты, имеющие значения по данному показателю в диапазоне оценок ниже среднего и низкий – 6 опрошенных (20%)
- рис. 3.2.



Рис. 3.2 Характеристика анализируемых групп фармацевтических специалистов

Следует отметить, что респондентам с показателями потребности к достижениям ниже среднего и низким необходимо в обязательном порядке формировать мышление, направленное на увеличение личностного роста. Именно человек, который умеет правильно формулировать цели и в дальнейшем планомерно их осуществлять, может рассчитывать на профессиональный и жизненный успех.

3.2. Анализ взаимосвязи потребности респондентов в достижении цели с другими социально-психологическими показателями трудовой мотивацию

Как обозначалось нами в разделах 1 и 2, предельно важным моментом в вопросе решения проблем мотивации является определение ключевых мотивов деятельности, определяющих эффективность профессиональных успехов специалистов.

Именно поэтому крайне важным этапом нашего исследования было выявление таких мотивов деятельности респондентов.

За результатами проведенного психологического тестирования респондентов по психологическому опроснику Ф. Герцберга нами были определены ключевые факторы, определяющие результативность их работы.

Полученные результаты тестирования респондентов трех анализируемых групп представлены в таблицах 3.2-3.4.

Полученные в ходе тестирования результаты позволяют показать, какие мотивы в работе являются приоритетными для респондентов анализируемых групп (чем больше сумма, тем выше мотивация).

Графические показатели данного тестирования по анализированным шкалам гигиенических и мотивационных факторов представлены на рис. 3.3-3.10.

Таблица 3.2

Ключевые мотивы деятельности специалистов 1 группы по методике Ф. Герцберга

№ п/п	Гигиенические факторы (внешние)				Общая Σ баллов гигиенических мотивов	Мотивационные факторы (внутренние)				Общая Σ баллов мотивационных мотивов	Общая Σ баллов
	Финансовые мотивы (А)	Общественное признание (В)	Отношение с руководством (D)	Сотрудничество (отношение с коллективом) – (I)		Ответственность (С)	Продвижение по службе / Картера (Е)	Личные достижения (F)	Содержание работы (H)		
1)	19	13	9	17	58	15	18	22	27	82	140
2)	22	15	12	13	62	14	20	23	21	78	140
3)	18	19	17	13	67	17	21	16	19	73	140
4)	19	14	15	12	60	13	22	19	26	80	140
5)	15	22	7	18	62	16	17	15	30	78	140
6)	17	14	11	16	58	14	26	23	19	82	140
7)	21	19	10	16	66	15	16	23	20	74	140
8)	22	20	12	14	68	15	18	21	18	72	140
9)	17	21	12	21	71	14	16	18	21	69	140
10)	22	20	14	16	72	12	16	16	24	68	140
11)	19	22	11	17	69	13	16	17	25	71	140
12)	17	18	13	15	63	13	15	22	27	77	140
13)	19	16	12	19	66	14	19	16	25	74	140
Средние показатели	19,0	17,9	11,9	15,9	64,8	14,2	18,5	19,3	23,2	75,2	

Таблица 3.3

Ключевые мотивы деятельности специалистов 2 группы по методике Ф. Герцберга

№ п/п	Гигиенические факторы (внешние)				Общая Σ баллов гигиенических мотивов	Мотивационные факторы (внутренние)				Общая Σ баллов мотивационных мотивов	Общая Σ баллов
	Финансовые мотивы (А)	Общественное признание (В)	Отношение с руководством (D)	Сотрудничество (отношение с коллективом) – (I)		Ответственность (С)	Продвижение по службе / Картера (Е)	Личные достижения (F)	Содержание работы (H)		
1)	23	21	14	20	78	8	17	17	20	62	140
2)	22	19	14	18	73	11	14	19	23	67	140
3)	25	21	15	23	84	13	15	10	18	56	140
4)	21	18	14	16	69	9	21	17	24	71	140
5)	24	22	9	21	76	14	18	17	15	64	140
6)	23	19	13	18	73	12	16	21	18	67	140
7)	29	14	16	16	75	8	17	18	22	65	140
8)	19	21	9	20	69	10	19	16	26	71	140
9)	30	18	10	22	80	6	14	19	21	60	140
10)	25	15	14	21	75	9	16	17	23	65	140
11)	18	19	13	17	67	14	20	20	19	73	140
Средние показатели	23,5	18,8	12,8	19,3	74,5	10,4	17,0	17,4	20,8	65,5	23,5

Таблица 3.4

Ключевые мотивы деятельности специалистов 3 группы по методике Ф. Герцберга

№ п/п	Гигиенические факторы (внешние)				Общая Σ баллов гигиенических мотивов	Мотивационные факторы (внутренние)				Общая Σ баллов мотивационных мотивов	Общая Σ баллов
	Финансовые мотивы (А)	Общественное признание (В)	Отношение с руководством (D)	Сотрудничество (отношение с коллективом) – (I)		Ответственность (С)	Продвижение по службе / Картера (Е)	Личные достижения (F)	Содержание работы (H)		
1)	33	13	14	24	84	12	19	10	15	56	140
2)	32	15	19	19	85	8	15	14	18	55	140
3)	30	10	19	20	79	9	21	12	19	61	140
4)	29	13	15	23	80	11	17	11	21	60	140
5)	31	11	14	20	76	10	22	15	17	64	140
6)	32	13	15	21	81	9	18	11	21	59	140
<i>Средние показатели</i>	31,2	12,5	16,0	21,2	80,8	9,8	18,7	12,2	18,5	59,2	31,2

В первую очередь нами были проанализированы гигиенические факторы трудовой мотивации.

Факторы гигиены (внешние факторы) – это тот минимум, который необходим специалисту для того, чтобы продуктивно трудиться и выполнять свои функции и задачи.

Данные факторы связаны со средой, в которой осуществляется работа. К ним можно отнести такие факторы, как: нормальные условия труда, достаточная заработная плата, административная политика организации, характер межличностных отношений с начальством и коллегами, степень непосредственного контроля за работой, статус, безопасность и др. (рис. 3.3-3.7).



Рис. 3.3 Градация показателей анализируемых групп за фактором А

Так, было установлено, что фактор А -денежная мотивация имеет высокий приоритет среди специалистов 3 группы (24-35 баллов -высокий уровень) – рис. 3.3.

При этом для специалистов 1 группы деньги занимают значительное, однако не первостепенное значение и имеют степень значимости выше средней (12-23 балла – средние показатели по шкале).

Значимость денежной мотивации членов 2 анализируемой группы также приближена к повышенным показателям.

Показатели по второму гигиеническому фактору – «Признание» - фактор В показали, что достаточно значимым он является для представителей 2 и 1 групп со средней и высокой потребностью в достижениях – они имеют средние показатели по шкале. При этом для специалистов 3 группы значимость данного фактора не столь существенна (рис. 3.4).



Рис. 3.4 Градация показателей анализируемых групп за фактором В

Следующий внутренний гигиенический фактор – отношение с руководством (фактор D) имеет среднюю значимость для специалистов всех исследуемых групп (рис. 3.5).

Анализ показателей последнего внутреннего фактора трудовой мотивации – «Сотрудничество» (I) показал, что для специалистов всех групп данный фактор имеет среднюю значимость, в том числе и для специалистов 1 группы с высокой потребностью в достижениях (рис. 3.6).

Таким образом, считаем нужным отметить, что высокие результаты работы достигаются только благодаря умению работать в команде, для чего, безусловно нужно повышать мастерство общения с целью дальнейшего эффективного взаимодействия и сотрудничества.



Рис. 3.5 Градация показателей анализируемых групп за фактором D



Рис. 3.6 Градация показателей анализируемых групп за фактором I

Следует отметить, что выраженность гигиенических факторов обеспечивает практически нейтральные чувства среди специалистов. При этом существенное сокращение данных факторов на рабочем месте, как правило, вызывает у работников состояние неудовлетворенности. Именно поэтому внешние факторы – мотиваторы труда (гигиенические) поддерживают

определенный уровень мотивации, однако, как правило существенно не улучшают его.

Таким образом, достаточный уровень гигиенических факторов труда сам по себе не вызывают удовлетворения работой и не может мотивировать специалиста на большую отдачу рабочим процессам.

Именно поэтому мотивировать специалиста работать с большей отдачей могут мотивационные факторы (внутренние) – те, которые вызывают у работника чувство удовлетворения работой и направляют все его внимание и упорство на успех, достижения, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, высокую степень ответственности за выполняемую работу, возможность творческого и делового роста, а также интерес к самой работе.

Так, анализ показателей фактора С (Ответственность), который показывает степень готовности специалиста брать на себя ответственность за определенные участки рабочих процессов показал, что респонденты всех исследуемых групп не проявляют высокой готовности брать ответственность за делегированную работу.

Следует отметить, что достаточный уровень показателей данного фактора – средний, отмечен лишь у специалистов 1 группы, имеющим высокую потребность в достижениях. Им также следует помнить, что высокие личностные достижения присущи лишь людям, не которые не боятся новых направлений в рабочих процессах, готовы к обдуманному риску, а самое главное – возлагать на себя основные, сложные рабочие вопросы и быть готовыми нести личную ответственность за результаты данной работы (рис. 3.7).

Следующий внутренний мотивационный фактор – «Карьера» - фактор Е, имеет четко выраженные средние показатели с тенденцией к высоким у всех опрошенных респондентов.



Рис. 3.7 Градация показателей анализируемых групп за фактором С

Таким образом, все исследуемые специалисты не против определенного продвижения по карьерной лестнице, однако на данном этапе данный мотив не очень сильно выражен (рис. 3.8).



Рис. 3.8 Градация показателей анализируемых групп за фактором Е

Достаточно показательными в нашем исследовании являются показатели следующего внутреннего мотивационного фактора – Личные достижения (F), который свидетельствует о профессиональном успехе специалиста и его внутренней удовлетворенности данным фактом, результаты которого графически представлены на рис. 3.9.



Рис. 3.9 Градация показателей анализируемых групп за фактором F

Так, средние значения данного мотивационного фактора присущи членам 2 и 3 групп. Показатели специалистов 1 группы при этом приближены к высоким значениям.

Не менее содержательным также являются значения такого мотивационного внутреннего фактора, как «Содержание работы» - рис. 3.10.



Рис. 3.10 Градация показателей анализируемых групп за фактором H

К высоким значениям данного мотива – тот факт, насколько она интересна и содержательна для специалистов, приближаются значения

специалистов 1 группы. При этом для членов 2 и 3 групп характерны средние показатели данного мотива.

Сравнительная характеристика внешних (гигиенических) и внутренних (мотивационных) факторов трудовой деятельности представлена на рис. 3.11-3.13.

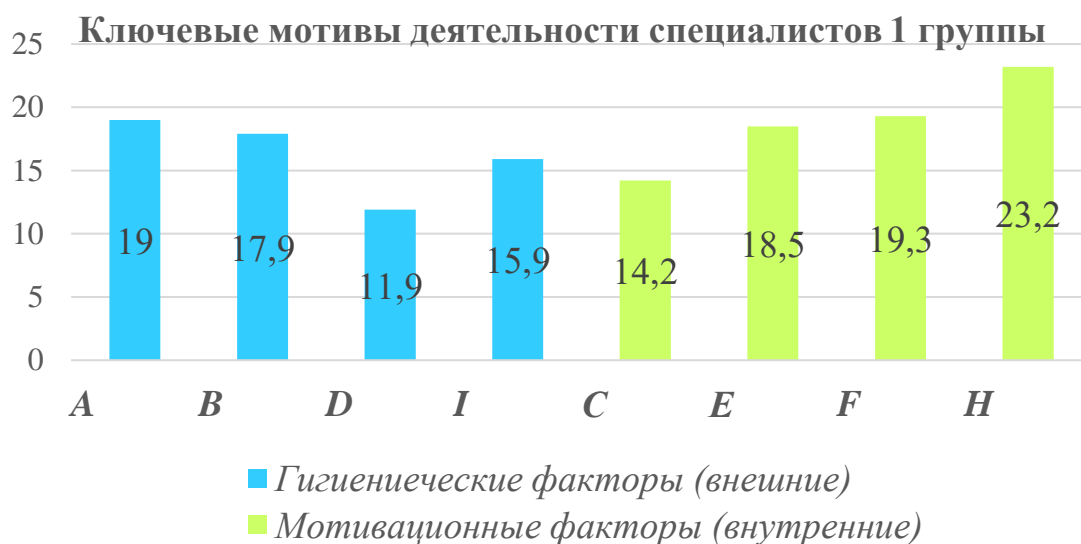


Рис. 3.11 Сравнительная характеристика факторов трудовой мотивации специалистов 1 группы

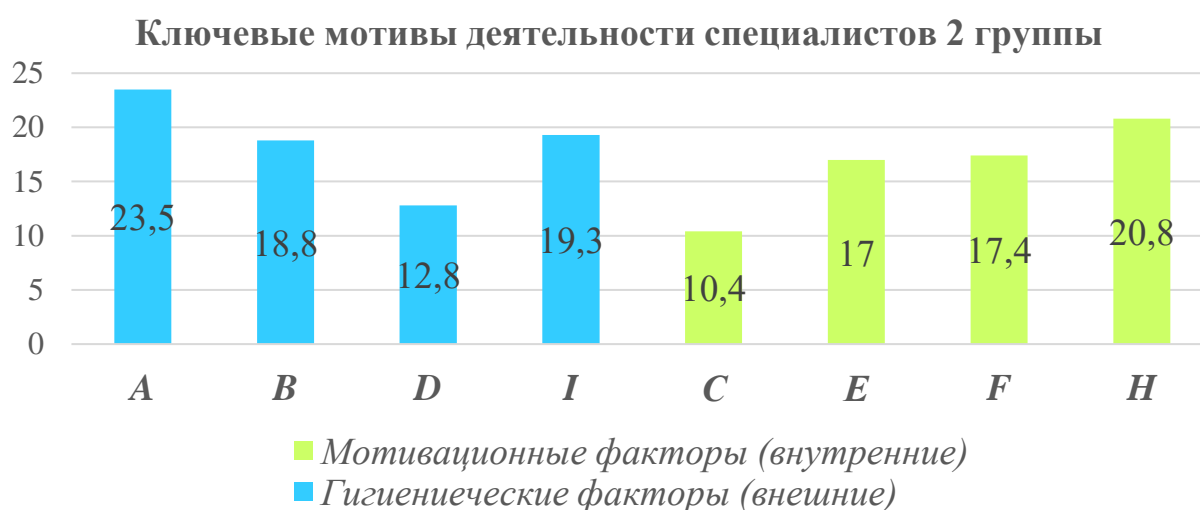


Рис. 3.12 Сравнительная характеристика факторов трудовой мотивации специалистов 2 группы

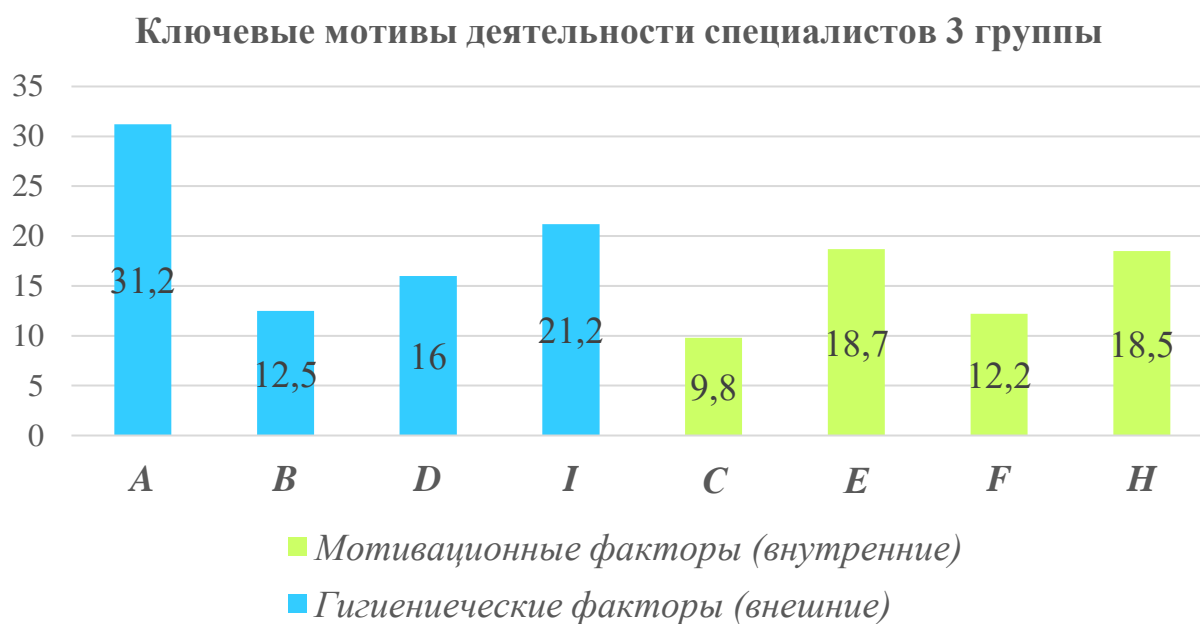


Рис. 3.13 Сравнительная характеристика факторов трудовой мотивации специалистов 3 группы

Общие показатели факторов трудовой мотивации – гигиенических (внешних) и мотивационных (внутренних) специалистов анализируемых групп представлены на рис. 3.14-3.16.

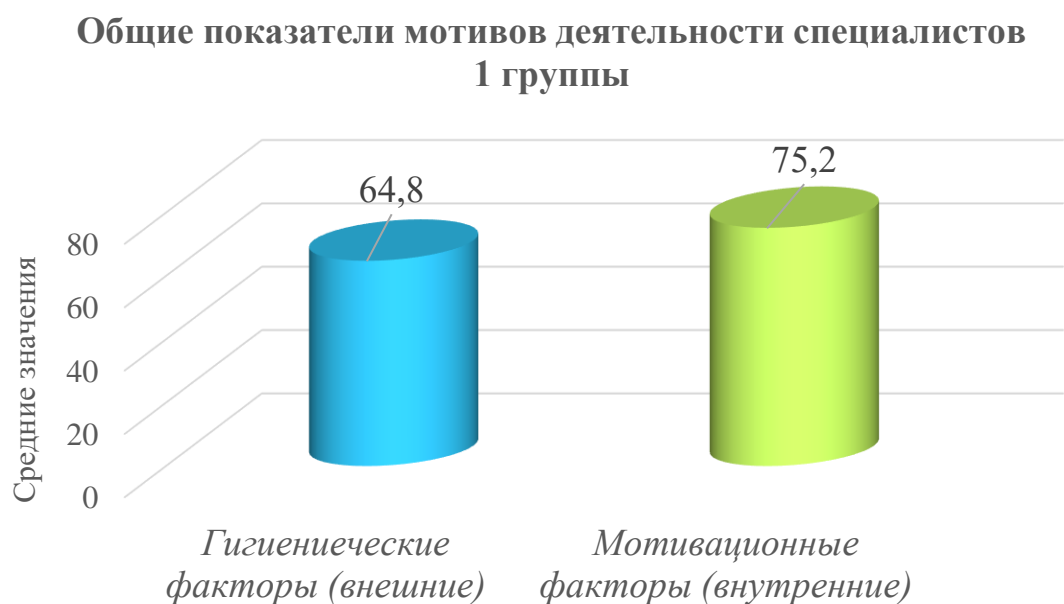


Рис. 3.14 Общие показатели факторов трудовой мотивации респондентов 1 группы

**Общие показатели мотивов деятельности специалистов
2 группы**

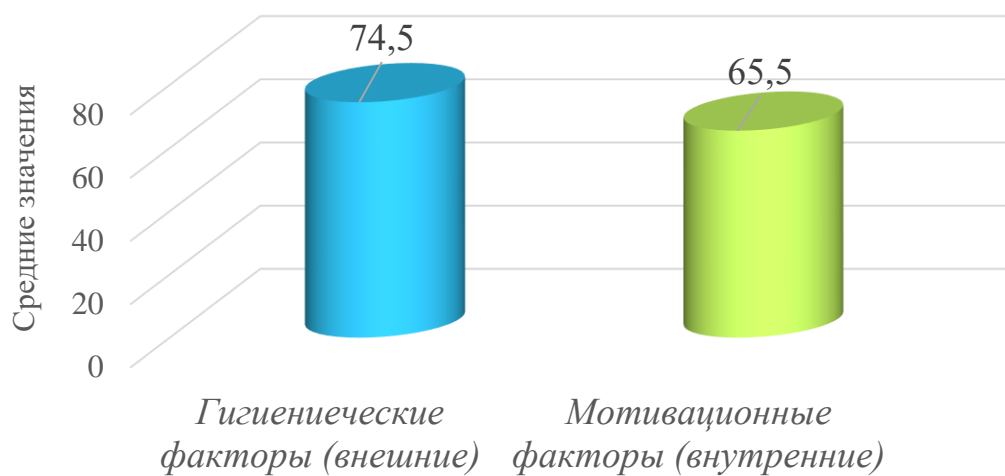


Рис. 3.15 Общие показатели факторов трудовой мотивации респондентов 2 группы

**Общие показатели мотивов деятельности специалистов
3 группы**

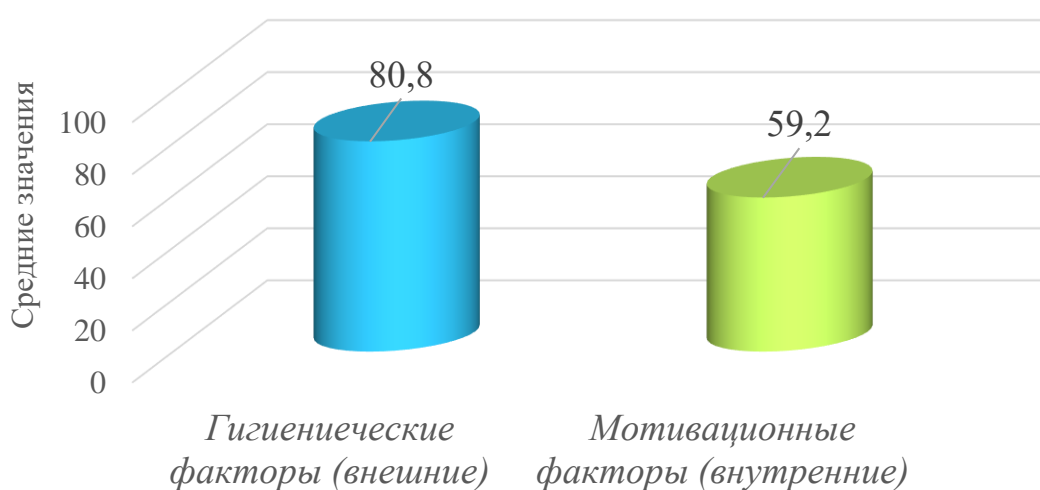


Рис. 3.16 Общие показатели факторов трудовой мотивации респондентов 2 группы

Таким образом, можем засвидетельствовать, что мотивационные факторы трудовой деятельности являются доминирующими лишь у

специалистов 1 группы, имеющих высокую и выше средней потребности в достижениях (рис. 3.17-3.18).



Рис. 3.17 Сравнительная характеристика факторов трудовой мотивации респондентов (баллы)

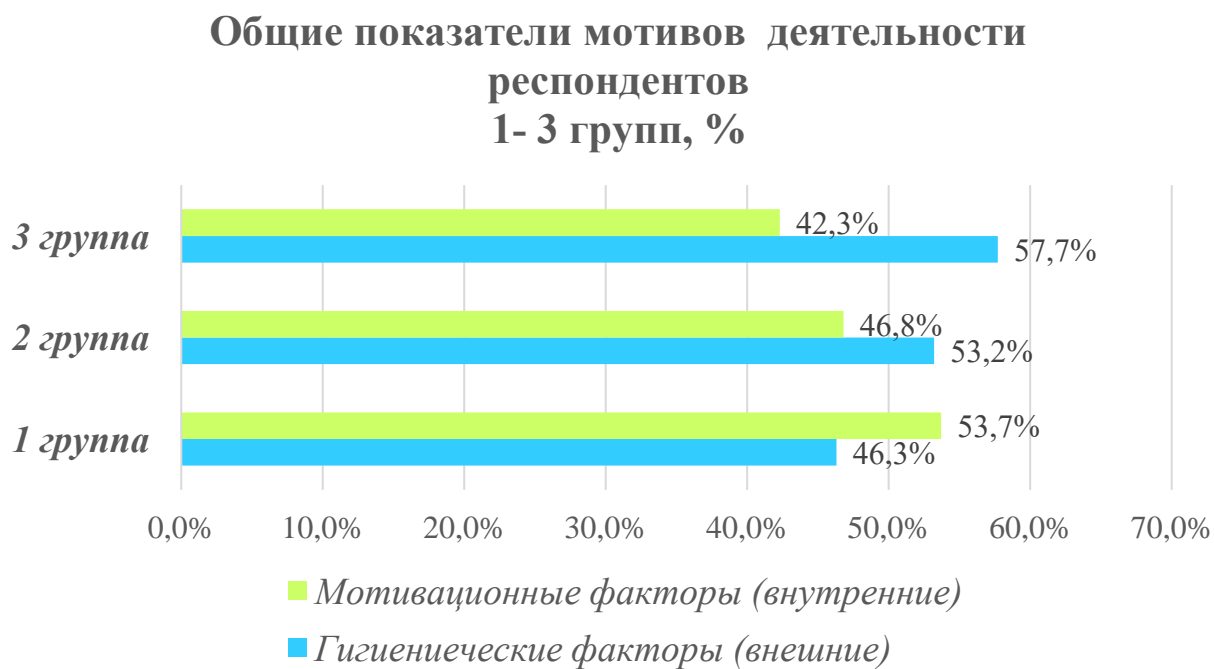


Рис. 3.18 Сравнительная характеристика факторов трудовой мотивации респондентов (%)

Следует отметить, что руководителям специалистов, составляющих 2 и 3 группы, весьма целесообразно обратить внимание на своих сотрудников и сделать соответствующие выводы в вопросах их мотивирования.

Таким образом, опираясь на результаты проведенного эксперимента, а также литературные источники, посвященные изучению мотивации можно обобщить характерные особенности факторов внешней и внутренней мотивации (рис. 3.19).

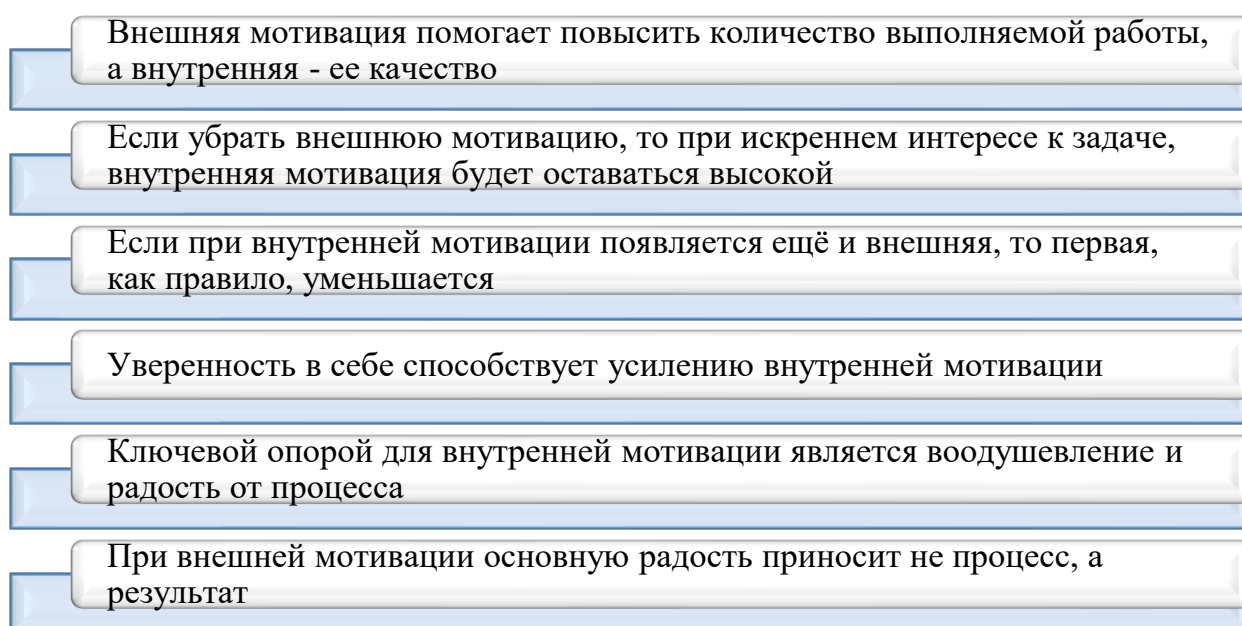


Рис. 3.19 Особенности факторов внутренней и внешней мотивации

При этом в вопросе мотивации крайне важно обратить внимание на специалистов 1 группы с высоким и выше средним уровнях потребности в достижениях. Именно для таких специалистов фармацевтическая деятельность является действительно престижной и увлекательной, а значит они имеют хороший потенциал для дальнейшего личного и профессионального роста. У них в большей степени выражены внутренние мотивационные факторы труда, они являются более ответственными и заинтересованными в личном росте сотрудниками.

На последнем этапе эксперимента нами определялись показатели мотивации одобрения специалистов анализируемых групп с разными уровнями потребности в достижении по методике Д. Марлоу- Д. Краунона.

Результаты тестирования респондентов по данной методике представлены в табл. 3.5-3.7.

Таблица 3.5

Показатели мотивации одобрения специалистов 1 группы

№ п/п	Низкая мотивация к одобрению (6 и < баллов)	Средний уровень мотивации к одобрению (7-13 баллов)	Высокая мотивация к одобрению (14 и > баллов)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1 группа			
1)		12	
2)	4		
3)		7	
4)	5		
5)		10	
6)		8	
7)	5		
8)		11	
9)		7	
10)	5		
11)		9	
12)	5		
13)		12	
2 группа			
1)		10	
2)			15
3)		12	
4)		12	
5)		9	
6)		11	
7)			14
8)		13	
9)		9	

Продолжение табл. 3.5

1	2	3	4
10)		12	
11)		8	
3 группа			
1)			16
2)		11	
3)			14
4)			16
5)			15
6)		10	

Было выявлено, что низкий мотив к социальному одобрению присущ 5 представителям 1 группы (38,5%).

У остальных 8 специалистов 1 группы (61,5%) – средние значения мотивации к одобрению (рис. 3.20).

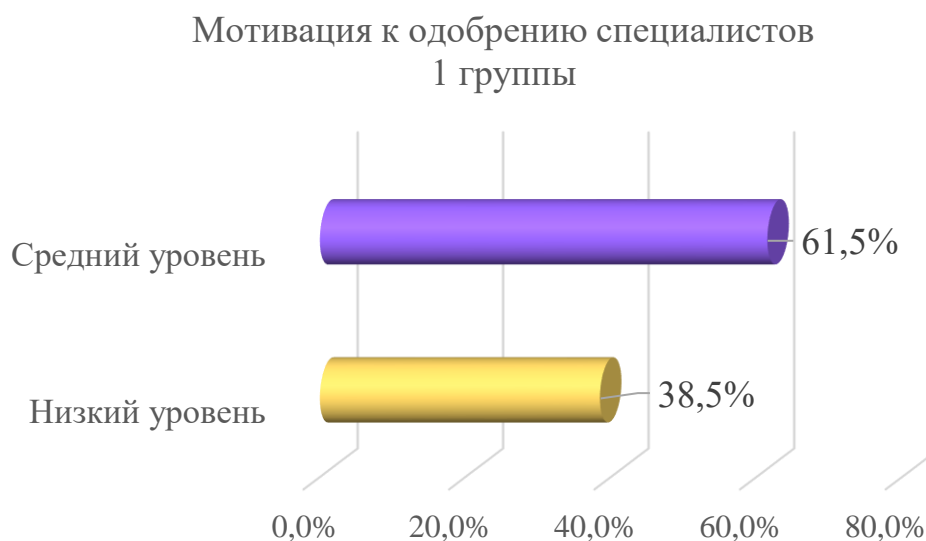


Рис. 3.20 Показатели мотива одобрения респондентов 1 группы (%)

Большая часть респондентов 2 группы – 9 представителей (81,8%) и 2 члена 3 группы (33,3%) имеют средний уровень мотивации к одобрению. При этом высокую степень значимости и одобрения со стороны окружающих имеют 2 представителя 2 группы (18,2%) и 4 специалистов (66,7%) 3 группы – рис. 3.21 – 3.22.

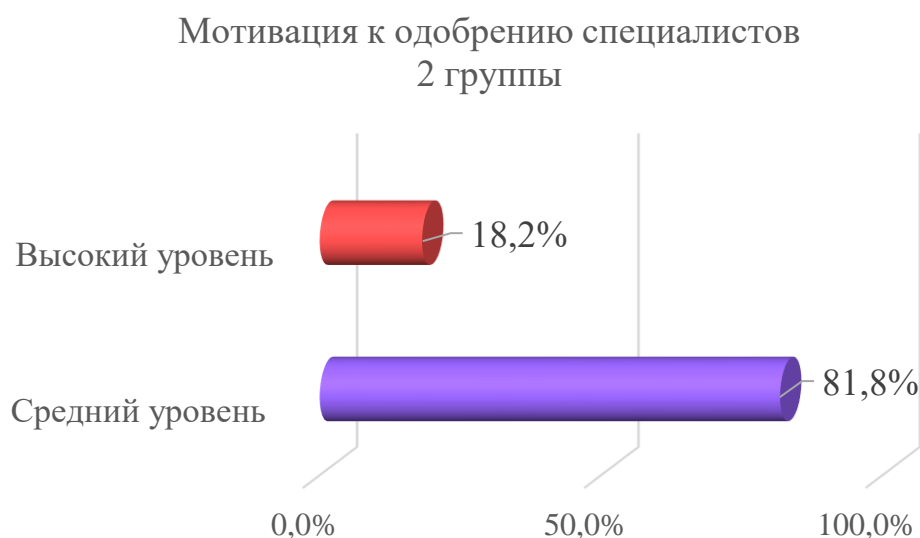


Рис. 3.21 Показатели мотива одобрения респондентов 2 группы (%)

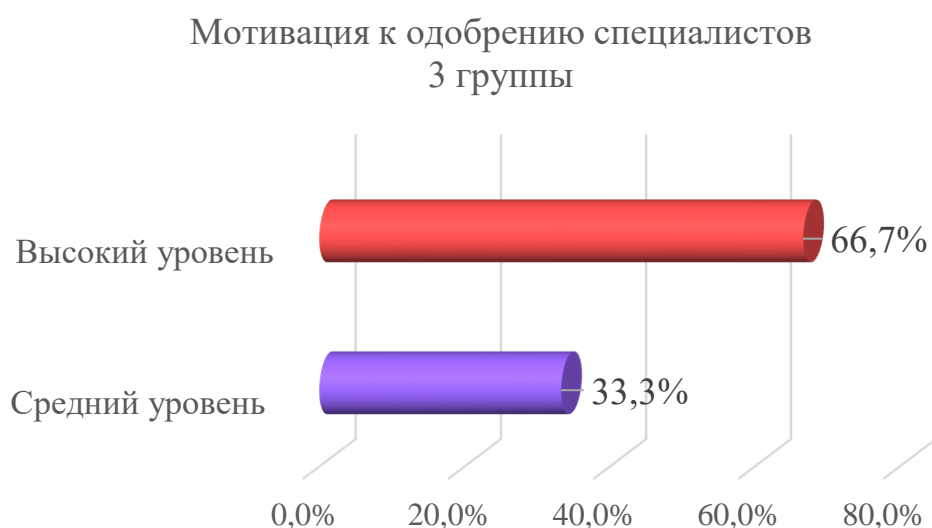


Рис. 3.22 Показатели мотива одобрения респондентов 3 группы (%)

Следует отметить, что средние показатели мотива одобрения, присущие в разных значениях представителям всех трех групп, свидетельствуют об адекватной самооценке данных специалистов, что позволяет им добиваться поставленных задач, не занижая чувства собственного достоинства, и вызывая уважительное отношение со стороны окружающих. При этом заниженные значения мотивации одобрения, присущие представителям 1 группы, говорят о независимости их суждений и поступков от окружающих.

Высокие показатели мотивации одобрения, присущие незначительной части респондентов 2 группы и практически двум третям членов 3 группы говорят о сильной зависимости данных специалистов от мнения окружающих.

Следует отметить, что таким людям будет сложно добиваться поставленных личных профессиональных и жизненных целей. Как правило, их самооценка также является сниженной.

Таким образом, респондентам 1 группы с высокими значениями мотивации достижения являются более независимыми в своих действиях, не боятся применять новые приемы и подходы, позволяющие улучшить результативность их работы, не боятся заявлять о себе как личностях, и не поддаются внешнему давлению.

3.3. Ключевые рекомендации, способствующие повышению мотивации трудовой деятельности специалистов фармации Марокко

За результатами проведенных теоретических и практических исследований, посвященных изучению проблем мотивации трудовой деятельности, считаем целесообразным выделить следующие основные рекомендации для руководителей аптечных учреждений Марокко, способствующие повышению трудовой мотивации их кадрового состава.

При этом следует отметить, что полное наличие гигиенических факторов мотивации трудовой деятельности на рабочем месте специалистов является обязательным условием трудовой мотивации персонала аптек, а именно: достойная заработная оплата, связанная с показателями трудовой деятельности; значительные дополнительные льготы; признание и одобрение хорошо выполненной работы; гибкий темп и график работы; дополнительный отдых (сокращённая рабочая неделя или более свободный график); возможность обучаться за счёт компании; справедливое распределение объема работы между всеми фармацевтическими специалистами; работа без больших напряжений и стрессов; работа с людьми, которые нравятся, что требует более

тщательного подбора персонала; хорошие отношения начальства и подчиненными.

При этом не менее важным в трудовой мотивации является наличие именно внутренних мотивационных факторов, которые сотрудник должен ставить в качестве своих целей – рис. 3.23.

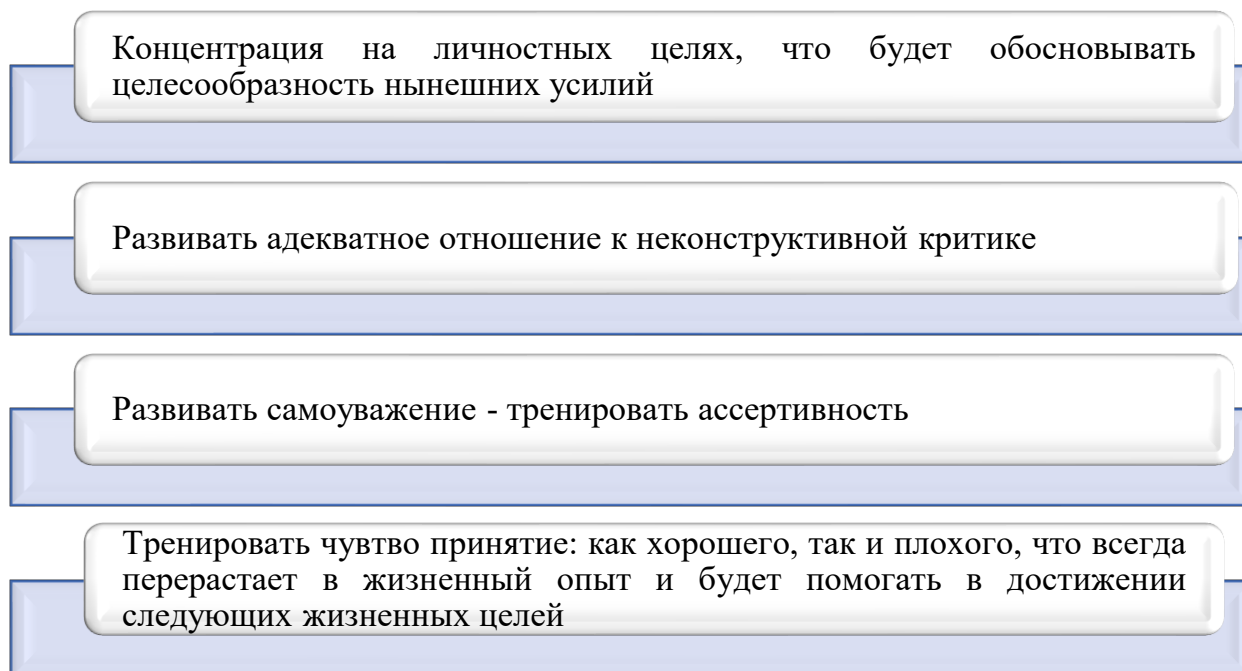


Рис. 3.23 Субъективные подходы к повышению внутренней мотивации

Если говорить о способах повышения внутренней мотивации специалистов фармации, то внешними усилиями с помощью руководства её усилить довольно сложно. Вместе с тем, в прямой компетенции руководителя аптеки является создание условий для того, чтобы специалистам было психологически комфортно на определенном рабочем месте, и они задумывались о дальнейшем профессиональном и личностном развитии в данной компании.

Таким образом, внутреннюю мотивацию может усилить выражение поддержки ценностей сотрудника со стороны руководства, отталкиваться от общих ценностей, которые объединяют большинство членов коллектива. Также внутреннюю мотивацию специалиста может повысить его перспектива участия в крутом проекте, делегирование ответственных полномочий, что

подразумевает свободу в выборе задач и принятии решений, комфортная психологическая атмосфера в коллективе – психологический климат; уважение к личной жизни и пространству подчиненных; возможность самостоятельно определять зону ответственности в рабочих процессах, перспективы дальнейшего карьерного роста.

Таким образом, вышеуказанные мотивационные условия профессиональной деятельности позволят специалистам определять путь своего дальнейшего развития в данном коллективе исходя из его внутренних ценностей и желаний. Такие сотрудники, как правило, работают с полной отдачей, а также стремятся всячески поддерживать имидж и развитие организации, что непосредственным и благоприятным образом сказывается на качестве оказываемой ими фармацевтической помощи.

Выводы к третьему разделу

1. Проанализированы основные социально-психологические факторы, определяющие направленность трудовой мотивации фармацевтических специалистов Марокко.
2. Выявлен уровень показателя потребности в достижении цели опрошенных, являющегося одним из значимых факторов мотивации их труда.
3. Проанализирована взаимосвязь потребности в достижении цели опрошенных с другими ведущими факторами их профессиональной мотивации. В частности, выявлена выраженность гигиенических и мотивационных факторов мотивации труда у респондентов с разными значениями мотивации к достижению цели. Установлено, что мотивационные факторы труду имеют преимущество перед гигиеническими только среди респондентов 1 группы с высокими и выше средних уровнями мотивации к достижению цели.
4. Сформулированы рекомендации, способствующие повышению мотивации труда специалистов фармации Марокко.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

1. Исследованы теоретические подходы к изучению вопроса мотивации труда.
2. Представлена детальная характеристика основных видов мотивации профессиональной деятельности.
3. Охарактеризованы основные факторы устойчивости профессиональной мотивации.
4. Исследованы ведущие теории профессиональной мотивации.
5. Выделены ключевые преимущества эффективности мотивации труда.
6. Представлены основные этапы и направления эксперимента по теме исследования, методология его организации и проведения, а также основные характеристики респондентов, взявших в нем участие.
7. На первоначальном этапе экспериментальной диагностики установлена степень потребности в достижении цели респондентов как одного из ведущих показателей трудовой мотивации, в результате чего было выделено 3 исследуемых группы специалистов
8. На следующем этапе эксперимента проведен сравнительный анализ влияния показателя мотивации достижения к успеху респондентов анализируемых групп с другими факторами, определяющими трудовую мотивацию.
9. Было выявлено, что в структуре профессиональной мотивации специалистов 2 и 3 групп, имеющие средние, ниже средних и низкие показатели стремления к достижению цели, доминируют гигиенические факторы. Наоборот, у специалистов, вошедших в состав 1 группы и имеющие высокие мотивы достижения цели доминирующими являются мотивационные факторы трудовой мотивации.

10. На завершающем этапе экспериментального исследования выявлены показатели мотивации к одобрению специалистов анализируемых групп. Установлено, что большая потребность во внешнем одобрении своих действий необходима респондентам 3 и второй исследуемых групп.

11. Результаты проведенных теоретических и экспериментальных исследований относительно проблем профессиональной мотивации позволили сформулировать рекомендации, которые в целом способствуют повышению показателей как внешней, так и внутренней мотивации труда специалистов фармации Марокко.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. 6 способів підвищити самотивацію. *Міжнародна бізнес-школа Laba*. URL: https://laba.ua/blog/3264-6-sposobov-povysit-samomotivaciyu?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=blog-dsa&utm_content=search_DSA-ua&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwxeyxBhC7ARIsAC7dS38qXzWviLeEiLLHN_khuTuNTWJsw6rDEMSYXiv8qb4A04FUI5IoN8waAsAGEALw_wcB (дата звернення: 16.02.2024).
2. Арабаджи Ю. І., Дашко І. М. Психологічні особливості мотивації трудової діяльності. *Ефективна економіка*. 2014. № 4. С. 8-14.
3. Білецька Т. В., Купчишина В. Ч. Теоретичні аспекти аналізу мотиваційної сфери особистості у вітчизняній та зарубіжній психології. *Габітус*. 2022. № 39. С. 59-63. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2022/39-2022/10.pdf> (дата звернення: 22.02.2024).
4. Дон О. Д., Приварнікова І. Ю. Нематеріальна складова мотивації колективної праці. *Вісник Дніпровського університету*. 2016. Т. 24, № 7. С. 185-193. URL: https://www.researchgate.net/publication/321872001_Nematerialnij_skladnik_grupovoi_trudovoi_motivacii (дата звернення: 03.03.2024).
5. Задорожнюк Н. О., Кващук Ю. О. Аналіз базових теорій мотивації персоналу. *Причорноморські економічні студії*. 2016. Вип. 9 (1). С. 77-80. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2016_9%281%29__18 (дата звернення: 25.03.2024).
6. Іванова Н. Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2016. Вип. 1. С. 21-24. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21

REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=VKNU_vsn_2016_1_7 (дата звернення: 17.03.2024).

7. Індивідуальний підхід до мотивації персоналу : як безпомилково мотивувати співробітників? Hurma. URL: <https://hurma.work/blog/individualnij-pidhid-do-motivaczii-personalu/> (дата звернення: 18.03.2024).

8. Мажник Н. А., Білик І. Ю. Вплив фінансових факторів мотивації на ефективність управління персоналом. *Бізнес Інформ*. 2013. № 1. С. 314–320. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_1_70 (дата звернення: 27.03.2024).

9. Малярєнко А. В. Удосконалення системи мотивації персоналу організації. Міжнародний науковий електронний журнал ЛОГОС. ONLINE. 2020. № 10. С. 1-9.

10. Метод Герцберга : мотиваційний тест, методика. *Pedia*. URL: <https://pedia.com.ua/navchannia/metod-gertsberga-motivatsijnij-test-metodika.html#sut-teorii-motyvatsii> (дата звернення: 06.03.2024).

11. Мотиваційна сфера особистості : види потреб і мотивів, спрямованість, мотивація та діяльність. *Супер Сім'я*. URL: https://superfamily.in.ua/motivacijna-sfera-osobistosti-vidi-potreb-i-motiviv-spryamovanist-motivaciya-ta-diyalnist/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwxeyxBhC7ARIsAC7dS3_Ct1T-iA9zJ_d68tJia7h_JYDfIPatMhBUeNBoMY64alk3JCX_ucaAjtfEALw_wcB (дата звернення: 19.03.2024).

12. Мотивація персоналу як інструмент управління якістю праці. *Агрокебети*. URL: <https://blog.agrokebety.com/motyvatsiya-personalu-yak-instrument-upravlinnya-yakistyu-pratsi> (дата звернення: 05.03.2024).

13. Мотивація персоналу : додайте бізнесу ефективності. *Освітній хаб міста Києва*. URL: <https://eduhub.in.ua/news/motivaciya-personalu-dodayte-biznesu-efektivnosti> (дата звернення: 24.03.2024).

14. Мотивація як функція менеджменту. *Менеджмент у сфері послуг*. URL:

https://pidru4niki.com/18651015/menedzhment/motivatsiya_funktsiya_menedzhmentu (дата звернення: 11.03.2024).

15. Опитувальник «Потреба в досягненні». URL: http://ni.biz.ua/9/9_17/9_174071_oprosnik-potrebnost-v-dostizhenii-yum-orlova.html (дата звернення: 05.03.2024).

16. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації : навч. посіб. 2-е вид., доп., перер. Вінниця : ВНТУ, 2016. 150 с.

17. Прохоровська С. А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. *Трансформаційна економіка*. 2023. № 2. С. 45-48. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tranec_2023_2_10 (дата звернення: 09.03.2024).

18. П'янківська Л. В. Професійна мотивація особистості : теоретичний аспект. *Грааль науки*. 2021. № 2-3. С. 532-536. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/grail-of-science/article/view/10734/10096> (дата звернення: 14.03.2024).

19. Різновиди мотивації персоналу. *Електронна система Ок. Кадровик*. URL: <https://kadrovik.isu.net.ua/news/557718-riznovydy-motyvatsiyi-personalu> (дата звернення: 21.03.2024).

20. Скриль В. В., Галайда Т. О. Ефективне використання мотиваційного механізму в системі управління персоналом на підприємстві. *Економічний форум*. 2015. № 1. С. 294–300. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2015_1_50 (дата звернення: 26.03.2024).

21. Теорії мотивації та їх значення для управління персоналом. *Hurma*. URL: <https://hurma.work/blog/teoriyi-motyvacziyi-ta-yih-znachennya-dlya-upravlinnya-personalom/> (дата звернення: 18.03.2024).

22. Шаповал О. А., Коробко А. В. Систематизація теоретичних аспектів мотивації праці персоналу підприємства. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 33. С. 137–140. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_33_29 (дата звернення: 22.03.2024).

23. Шкала соціальної бажаності Марлоу-Краун (SDS). *Психологічні методики та тести*. URL:

https://www.eztests.xyz/tests/social_marlowe_crowne/ (дата звернення: 01.03.2024).

24. Шубала І. В., Гура І. С., Гура О. С. Напрями вдосконалення системи мотивації персоналу підприємства. *Економічний форум*. 2019. № 2. С. 197–202. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2019_2_32 (дата звернення: 28.03.2024).

25. Як ефективно впровадити систему мотивації персоналу : чек-лист. *Collaborator*. URL: <https://collaborator.biz/blog/motivation-chek-list/> (дата звернення: 22.03.2024).

26. Яка може бути мотивація : внутрішня та зовнішня, ключові фактори. *Українська ідентичність*. URL: <https://viter.zapisi.cx.ua/ukraincyam/yaka-mozhe-buti-motivaciya-vnutrishnya-ta-zovnishnya-klyuchovi-faktori.html> (дата звернення: 14.03.2024).

27. Які існують види мотивації та як знайти ефективну? *Психологія*. URL: https://freestyle.in.ua/yaki-isnuyut-vidi-motivaci%D1%97-ta-yak-znajti-efektivnu/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwxeyxBhC7ARIsAC7dS3_jr5LA2aaNmlJrgQ4gv72Y7i8wyKm1DB3oFXyTD6heha1xgE29nvQaAnFPEALw_wcB (дата звернення: 24.02.2024).

28. Ярмош В. В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу. *Економічний аналіз*. 2014. Т. 15 № 3. С. 263–268. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2014_15%283%29__38 (дата звернення: 02.03.2024).

29. Alzahrani A., Johnson C., Altamimi S. Information security policy compliance : *Investigating the role of intrinsic motivation towards policy compliance in the organisation*. In Proceedings of the 2018 4th International Conference on Information Management (ICIM), Oxford, UK, 25–27 May. 2018. Oxford, UK, P. 125–132. DOI:10.1109/INFOMAN.2018.8392822.

30. Deci E. L., Olafsen A. H., Ryan R. M. Self-determination theory in work organizations : State of the science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017. Vol. 4. P. 19–43. URL:

<https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108> (Date of access: 12.03.2024).

31. Hauser L. Work motivation in organizational behavior. *Economics, Management, and Financial Markets*. 2014. Vol. 9 (4), P. 239–246. URL: https://www.homeworkgain.com/wp-content/uploads/edd/2019/10/20180220130321work_motivation_in_orgranizational_behaviour.pdf (Date of access: 02.03.2024).

32. Wasserman T., Wasserman L. Motivation : State, Trait, or Both. *Motivation, Effort, and the Neural Network Model*. Luxembourg : Springer 2020. P. 93–101. DOI:10.1007/978-3-030-58724-6_8.