

ID: 2016-06-231-T-6919

Тезис

Рахметова Д.К.

Роль мотивационных факторов в профессиональной деятельности фармацевтических работников*ГБОУ ВПО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России**Научный руководитель: асс. Смолина В.А.*

Стратегической целью любой аптечной организации является повышение степени удовлетворенности конечных потребителей качественной фармацевтической помощью. Однако ориентация на лояльность конечного потребителя не будет иметь успеха на фармацевтическом рынке, если внутренние потребители, т.е. персонал аптечной организации, остаются неудовлетворенными.

Цель исследования: определение мотивирующих факторов в профессиональной деятельности фармацевтического персонала, а также уровня удовлетворенности их трудом.

Материал и методы. Анализ литературных источников, посвященных основным теориям и методам мотивации; изучение мотивационных факторов, характерных для деятельности фармацевтических работников аптечных организаций города Саратова. Дизайн социологического исследования был основан на анонимном анкетировании провизоров и фармацевтов г. Саратова. В исследовании, проведенном в период с сентября по декабрь 2015 г., приняло участие 50 респондентов: 82% женщин и 18% мужчин. Средний возраст женщин – 26,3, мужчин – 23,1 года. среднее специальное образование имеют 64%.

Результаты. Большинство респондентов считает, что значительнее всего на процесс мотивации влияет материальное стимулирование (2,86 балла) и возможность продвижения по должности (2,8 балла). Не менее важным, по мнению фармацевтических работников, являются благоприятные условия труда (2,62 балла), в том числе и их санитарно-гигиеническая составляющая (2,74 балла). Менее всего оказывают влияние такие факторы, как элемент состязательности в работе, штрафы (по 2,2 балла) и моральная мотивация (2,32).

Респонденты считают, что при правильном проведении мотивационных мероприятий происходит повышение производительности труда, улучшение качества обслуживания (по 72%), а также возрастает удовлетворенность собственным трудом (58%). Самой мощной мотивацией, ориентирующей сотрудника на достижение высокого результата, является внутренняя удовлетворенность. Установлено, что удовлетворенность респондентов собственным трудом находится на высоком уровне (70% опрошенных указали, что удовлетворены трудом в интервале 70-80 баллов по 100 балльной шкале), однако повышению данного показателя мешают низкая заработная плата и широкое распространение конфликтных ситуаций.

Вывод. В исследуемом регионе основным мотивирующим фактором являются материальное стимулирование. При этом, несмотря на высокий уровень внутренней удовлетворенности (ключевой фактор мотивации сотрудника), отмечается низкий уровень удовлетворенности фармацевтического персонала размером оплаты труда.

Ключевые слова: мотивационные факторы, фармацевтический работник