

ID: 2015-05-4017-T-4537

Тезис

Дровнина И.А.

### Методы управления персоналом в фармацевтической организации

*ГБОУ ВПО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России, кафедра экономики и управления здравоохранением и фармацией*

*Научный руководитель: доц. Новокрещенов И.В.*

Методы управления персоналом - актуальная проблема фармацевтической науки, так как без эффективного управления аптека не сможет выполнять свои важнейшие функции – социальную и экономическую.

**Цель:** изучить методы управления персоналом в фармацевтической организации.

**Материал и методы.** С помощью специально разработанной анкеты опрошено 20 руководителей аптек города Саратова. Все опрошенные были женского пола, большинство (45%) представляли возрастную группу 20-30 лет. Половина опрошенных имеет высшее фармацевтическое образование, стаж работы руководителем у 35% респондентов составил 1-3 года.

**Результаты.** В большинстве аптек используется повременная форма оплаты труда (80%), реже – сдельная (15%) и повременно-премиальная (5%). В качестве экономических стимулов чаще используются: периодическое материальное поощрение (50% респондентов) и небольшие подарки к праздникам (30%); в некоторых организациях материальное поощрение носит постоянный характер (10%).

Для 75% опрошенных персонал является партнерами в достижении целей организации, для 15% - людьми, от которых зависит благосостояние организации, для 10% - сотрудниками, чья обязанность – трудиться ради организации. Большинство респондентов (75%) считают, что их сотрудники справляются с должностными обязанностями. У 75% опрошенных доброжелательное отношение с подчиненными, у 25% - нейтральное.

40% респондентов считают экономические методы управления персоналом самыми эффективными, далее следуют социально-психологические (35%) и административные (25%), при этом 70% считают, что материальные взыскания являются эффективным методом мотивации персонала. 40% опрошенных считают, что к подчиненным необходимо подходить индивидуально; 20%, что главное в подчиненном – это его деловые качества; 40% уверены, что подчиненный должен доверять руководителю и уважать его, только тогда возможен успех.

Главным мотиватором к работе руководители аптек считают режим и условия труда, самым незначительным - отношения с сотрудниками.

**Выводы.** В ходе анкетирования руководителей аптек было выявлено, что респонденты считают экономические методы управления наиболее эффективными, а административные – наименее. Для руководителей главным мотиватором к работе являются - режим и условия труда.

**Ключевые слова:** организация, материальное поощрение