

Менеджмент здравоохранения

ID: 2020-07-231-T-19263

Тезис

Столярова Е.А.

Мотивация фармацевтического персонала

*ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России, кафедра экономики и управления здравоохранением и фармацевцией**Научный руководитель: к.п.н. Новокрещенов И.В.*

Актуальность. Фармацевтическая организация характеризуется специфическим видом деятельности, противоречивыми целями. Изучение эффективных способов мотивации работников является актуальным вопросом для любого предприятия, так как высокомотивированный персонал – это залог успешной деятельности.

Цель исследования: изучение мнения фармацевтического персонала г. Саратова по проблеме мотивации.

Материал и методы. Использован социологический метод в форме анонимного анкетирования. Опрошено 178 фармацевтических работников г. Саратова в период с октября 2019 года по март 2020. Средний возраст респондентов $38,2 \pm 0,6$ лет.

Результаты. Установлена потребность фармацевтических работников в мотивирующих факторах в процессе выполнения своей профессиональной деятельности. При ранжировании самым значимым оказался фактор «уровень дохода» (первое ранговое место). Факторы «высокий социальный статус, который даёт работа» (средний ранг $2,74 \pm 0,01$) и «близость к офису» ($2,71 \pm 0,08$) оказались на втором или третьем месте по частоте выбора. Наименее значимыми факторами работники посчитали факторы «красивый офис и комфортные условия труда» (средний ранг $1,44 \pm 0,04$) и «обучение за счет компании (тренинги и др.)» (средний ранг $2,00 \pm 0,00$). 55% респондентов считают экономические методы наиболее эффективными методами мотивации к трудовой деятельности, 42% посчитали эффективными социально-психологические методы. При этом, штрафы и иные материальные взыскания 89% опрошенных не считают эффективным методом мотивации к труду. Все респонденты уверены, что лояльный к организации сотрудник более мотивирован к работе и способен в значительной степени повысить успехи организации в достижении различных целей.

Выводы. Монетарная мотивация наиболее эффективна в трудовой деятельности фармацевтических работников данного региона. Отмечена важность социально-психологических методов мотивации для формирования приверженности к организации.

Ключевые слова: мотивация, фармацевтические работники, лояльность, Саратов