

Муратова Н.П.

МОТИВАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА АПТЕЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КЫРГЫЗСТАНА

Muratova N.P.

MOTIVATE MECHANISMS OF STIMULATION THE PERSONNEL IN THE PHARMACEUTICAL ORGANIZATION OF KYRGYZSTAN

УДК: 615.4:614.2+614.27 (575.2)

Ныне резко возрос интерес к созидательным способностям человека, к путям их активации, что совпадает со всеобщей закономерностью развития современной науки в целом.

Наблюдающиеся в настоящее время в экономике страны Кыргызстана кризисные явления, противоречивость осуществляемых реформ напрямую затрагивают экономические интересы большинства людей, отражаются на их материальном благосостоянии, уровне потребления, продолжительности качества и образе жизни, степени трудовой и социальной активности. Поэтому сегодня изучение проблем, повышения эффективности использования производительных сил людей, реализующихся в современных условиях в форме человеческого капитала, выдвигается в разряд первоочередных в структуре социально-экономических исследований.

That the now moment the interest to the human ability? The ways to its activation which that coincidence with general regularity development modern science.

In that moment the Kyrgyz Republic have had crisis moments, contradictions of the reforms straight affect economical moments interact more people, its wellbeing, level of consumption, duration quality living, working and social activity. That's the way its is researching the problems of promotion effectively use productivity strength of people will be use in modern condition human capital put forward at first social economical structure.

Проведение глубоких научных исследований данной проблемы, требует соответствующего теоретического, методологического и методического обеспечения и разработки практических рекомендаций по повышению эффективности формирования и использования фармацевтического персонала применительно в условиях перехода Кыргызстана к новому типу социально-экономического развития [1].

Руководитель аптечной организации должен быть внимателен к вопросам материального поощрения. Он не должен допускать, чтобы у добросовестного, старательного работника заработная плата была ниже, чем у худшего. Однако его возможности влиять на размер заработной платы весьма ограничены, за исключением случаев, предусмотренных законов о труде (предпочтительное назначение лучших на более высокооплачиваемые должности, первоочередное присвоение оплачиваемые должности, перво-

очередное присвоение оплачиваемых квалификационных категорий и различных надбавок).

Любая деятельность сопряжена с определенными издержками и имеет цену. Так, трудовая деятельность определяется затратами физических и моральных сил. Высокая интенсивность труда может отпугивать работников, если нет достаточных условий для восстановления работоспособности. Плохая организация труда, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия на производстве, неразвитость социально-бытовой сферы в ряде случаев обуславливают такую стратегию трудового поведения, при которой работник предпочитает работать меньше, но и меньше получать, так как для него неприемлема цена интенсивного труда [2].

Однако возможна и иная ситуация, когда работник для поддержания определенного уровня благосостояния готов платить здоровьем для получения дополнительных благ: надбавки и льгот, связанных с условиями труда, повышенной оплаты труда за сверхурочные работы и т.п. Тем более что общество, устанавливая такие льготы, санкционирует подобную ситуацию. Люди, сознательно оценивая возможные варианты поведения, стараются выбрать наиболее короткий путь к желаемому результату.

Большое влияние на снижение мотивационного потенциала оказывает эффект «профессионального выгорания» - набор негативных психических переживаний, истощение от длительного воздействия напряжения, которые связаны с интенсивными межличностными взаимодействиями, сопровождающимися повышенной эмоциональностью. «Профессиональное выгорание» наступает при условиях, если работник: оценивает свою работу как незначительную; не удовлетворен профессиональным ростом; испытывает недостаток самостоятельности; испытывает ролевую неопределенность вследствие нечетких к нему требований; испытывает перегрузку или недогрузку и т.п.

Стимулирование труда предполагает создание механизма, при котором активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения

значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирования у него мотивов труда [3].

Известно, что от организационного поведения, мотивации и степени проявления заинтересованности фармацевтическими работниками зависит качество обслуживания населения, а также уровень жизни работников фармацевтической отрасли.

В процессе научного исследования проведенного кандидатом экономических наук Перевозчиковой В.Ю. были установлены специфические особенности фармацевтической отрасли. А именно, в том, что в фармацевтической отрасли доминирующее положение имеют такие факторы, как женский персонал, нарушения государственных гарантий и невыплата компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, многосменный режим работы, обязательность прохождения платных курсов повышения квалификации, монотонность труда, необходимость приобретения специальной одежды и т.д. Автор подчеркивает, что перечисленные особенности фармацевтического труда целесообразно учитывать при совершенствовании труда фармацевтического персонала.

Для изучения мотивирующих факторов аптечных работников Кыргызской Республики нами было проведено исследование 182 аптек г. Бишкек, Чуйской, Иссык-Кульской, Нарынской и Ошской областей.

Таблица 1

Количество респондентов по регионам

№ п/п	Регион	Физические лица	Юридические лица
1	г. Бишкек	32	99
2	Чуйская область	12	10
3	Иссык-Кульская область	8	3
4	Нарынская область	1	1
5	Ошская область	9	7
	Итого	62	120

Исследование показало, что большинство фармацевтических работников г. Бишкек не удовлетворены низкой оплатой труда - 19,8 %; у некоторых работников неудовлетворительность трудом связана с тем, что работа по их мнению нервная и напряженная – 3,4 %.

В ходе анкетирования выявлено, что материальным стимулированием могут похвастаться

лишь 32,06 % аптечных организаций. В 5,3 % аптек г. Бишкек существуют программы признания заслуг фармацевтических работников, т.е. практикуется применение поощрений и наград; поздравления сотрудников с днем рождения и вручения подарков; организация корпоративных праздников и конкурсов на тему «Лучший фармацевт» и «Лучшая аптека».

Возможность к самореализации многие фармацевтические работники рассматривают как наиболее привлекательную сторону деятельности – 16,7 %, отодвигая на второй план высокую заработную плату.

Мотивационные механизмы, а конкретно система материального стимулирования 40,9 % аптек Чуйской области находится на удовлетворительно выполненном уровне. Также стали практиковаться программы признания заслуг работников – 4,5 % аптечных организаций. В ходе анкетирования выявлено, что 27,2 % работников объяснили неполную реализацию своих способностей отсутствием связи между размером оплаты труда и результатами работы.

В аптечных организациях Иссык-Кульской области надлежащую систему материального стимулирования применяют в 36,6 % аптечных организаций. При этом при сдельной форме оплаты труда, на котором состоят большинство фармацевтических работников, уровень заработной платы наиболее остро зависит от курортного сезона. Фармацевтические работники констатируют тот факт, что идет тенденции к несоизмеримости размеров оплаты труда и результатов работы. Программы признания заслуг фармацевтических работников в данном регионе не применяются.

В половине опрошенных аптечных организаций Нарынской области присутствуют премирование, соответствующий уровень заработной платы и возможность к самореализации фармацевтических работников.

Самые неудовлетворительные показатели имеет Ошская область. В 62,5 % аптечных организаций у фармацевтических работников низкая оплата труда, отсутствуют системы материального стимулирования, нет программ признания заслуг работников, наблюдается высокая текучесть кадров – 81,25 % аптечных организаций.

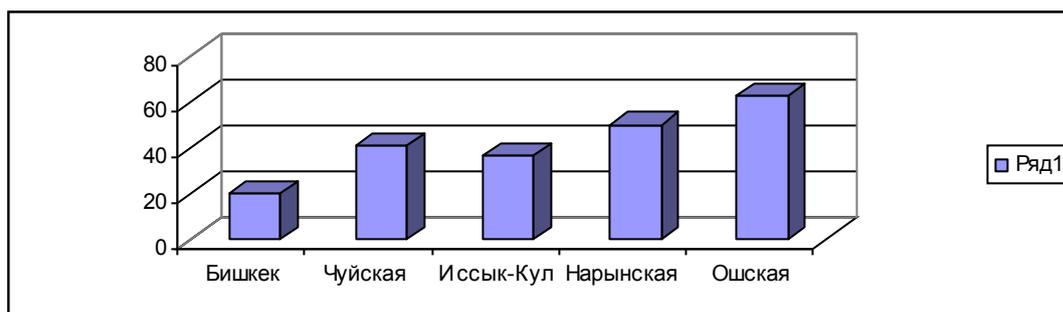


Рис. 1. Система материального стимулирования в аптечных организациях Кыргызской республики

Таким образом, результаты исследования показали, что перспективными направлениями совершенствования мотивационного механизма являются применение моральных стимулов, продвижение по службе, обеспечение комфортных условий труда, благоприятного психологического климата и предоставление возможности к самореализации при условии надлежащей формы оплаты труда.

Литература:

1. Производство и оборот человеческого капитала/ Кочербаева А.А.// Проблемы экономики и менеджмента в переходный период. Материалы межвузовской научно-практической конференции, Б., 2002, с.145-156.
2. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М,2001, 45 с.
3. Мотивация труда фармацевтического персонала: особенности содержания и организация / М.М.Омаров, В.Ю.Перевозчикова. // Новая аптека. - 2005. - № 6. - С. 31 – 33.

Рецензент: к. фармацевт. н. Мураталиева А.Д.
