

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЗЛАТОУСТОВСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ
ТЕХНИКУМ**

Мотивация работников аптечных коллективов и
методы стимулирования результативного труда .

Выполнил(а) студент(ка):

Халикова Лиана Ильшатовна

Проверил(а)

Шишкина М.Ф.

Объект исследования: Аптечная сеть ООО «Эконом-Аптека»

Предмет исследования: Мотивация специалистов ООО «Эконом-Аптека»

Задачи исследования:

- Изучить теоретические основы мотивации персонала.
- Изучить методы мотивирования персонала
- Провести анализ системы мотивации персонала в ООО «Эконом-Аптека»

В отделе запасов ООО «Эконом-Аптека» основной акцент в системе мотивации персонала сделан на материальные методы стимулирования. В соответствии с ТК РФ ООО «Эконом-Аптека» самостоятельно устанавливает вид системы оплаты труда, размеры должностных окладов, а также формы материального поощрения.

Таким образом, цель системы оплаты труда, провозглашенная менеджментом предприятия - стимулирование деятельности персонала, взаимосвязана с корпоративными целями.

Перед системой оплаты стоят следующие задачи:

- Повышение интенсивности труда работника;
- Заинтересованность работника в увеличении интенсивности труда, для достижения высокого конечного показателя деятельности предприятия;
- Дифференцированный подход в оценке труда работника;
- Контроль и оценка деятельности сотрудника;
- Предупреждение отклонений в работе персонала, связанных с отношением к выполнению служебных обязанностей и регламента предприятия;
- Вовлечение коллектива в оценку деятельности работника.

Было проведено исследование значения зарплаты для работника, посредством опроса работников предприятия, все сотрудники отдела запасов отвечали на вопросы в анкетах и ставили баллы показателям качества получаемой зарплаты. Данные приведены в таблице 1.

	Показатели качества		Средний балл	
	Рабочие		Специалисты	
	Важность	Удов.	Важность	Удов.
Потребность	5	1,7	5	1,2
<u>Статус самооценка</u>	4,5	2,8	5	3,1
Степень значимости в сравнении	5	4,6	4,1	4,5
Справедливость при оценке труда	4,5	4,3	4,2	4,1
Удовлетворенность системой оплаты	4,6	2,6	4,9	2,1
Удовлетворенность получаемой зарплаты	3,5	1,2	3,2	1,4
Сопоставление зарплаты с работником своего отдела	-	0,2	-	0,5

На основании полученных результатов, можно сделать ряд выводов о значимости зарплаты для работника:

- Зарплата крайне важный показатель их деятельности;
- В сегодняшних условиях уровень зарплаты персонал связывает с самооценкой и статусом в обществе;
- Имеет место тесная взаимосвязь между зарплатой, уважением, отношением в коллективе;
- Работники уделяют внимание системе оплаты труда и справедливости оценки труда;
- Работники не удовлетворены ни системой оплаты, ни реальной зарплатой;
- Сопоставление своей зарплаты с другими работниками своего отдела (участка) - значимый показатель, для работника.
- Зарплата, отношение к ней сопоставимы с положением в регионе;
- Сопоставление зарплаты рабочих и менеджмента не значимый показатель в отличии от сопоставления зарплаты специалистов.

Менеджмент использует в системе оплаты труда концепцию оплаты труда по результату (сдельную оплату труда). Однако, для более эффективного функционирования предприятия, под результатом необходимо понимать конечный результат деятельности предприятия - прибыль, позволяющий учитывать оплату труда с учетом вклада каждого работника на основе разработанной системы.

Связь оплаты с эффективностью деятельности всей системы имеет смысл, однако, необходимо четко интерпретировать понятия результат и соотношение вклада каждого работника в конечный результат деятельности предприятия. Целесообразно использовать функциональное дифференцирование, когда существует несколько подсистем оплаты труда для каждого функционального направления: снабжение, производство, управление, консалтинговая деятельность.

Принцип оплаты

«Постоянная составляющая + Переменная составляющая»

-составляет общий подход, в том числе постоянная часть формируется по единому корпоративному подходу. В то время, как переменная компонента зарплаты формируется на основе показателей, обеспечивающих взаимосвязь результата деятельности работника данного функционала и предприятия в целом.

Мероприятия, направленные на совершенствование системы мотивации в ООО «Эконом-Аптека»

Для эффективной деятельности предприятия и совершенствования системы мотивации персонала ООО «Эконом-Аптека» предлагаются следующие основные мероприятия:

- Совершенствовать систему оплаты труда;
- При наборе кандидатов на вакантные должности использовать индивидуальную карту мотиваторов потенциальных сотрудников;
- Создать в организации систему предупреждения конфликтных ситуаций.

Заключение

По проделанной курсовой работе было выявлено, что:

- 1) На предприятии не уделяется достаточно внимание поддержанию нормального психологического климата, материальных форм стимулирования деятельности работников предприятия;
- 2) Система оплаты труда не выполняет своей мотивирующие функции. Работник не замечает влияния качества своего труда на размер получаемой оплаты труда и считает, что она выплачивается несправедливо;
- 3) В организации наблюдаются межличностные конфликты, наличие неформальной группы. Так же на предприятии слабо развито моральное стимулирование персонала, которое является важнейшей частью системы мотивации работников организации;
- 4) При наборе персонала на вакантные должности в ООО «Эконом-Аптека» не учитываются мотивационные факторы кандидата.

Не существует единых методов мотивации персонала, эффективных во все времена и при любых обстоятельствах. Однако, любой метод, применяемый руководителем, основан на выбранной организацией стратегии управления человеческими ресурсами. Это означает, что выбор конкретного метода мотивации должна, в первую очередь, определять общая стратегия управления персоналом, которой следовала или желает следовать организация. Таким образом, можно сделать вывод, что экономический эффект от предлагаемых мероприятий будет положительный, и чистая прибыль так же увеличится. Проблема мотивации остается самой актуальной и самой неразрешенной в практическом плане проблемой.

Спасибо за внимание!