

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Лукашев С. В., Яндола К. О.

Анотація. Актуальність теми обумовлена тим, що трудові ресурси є ключовим фактором розвитку будь-якого підприємства. Метою статті є визначення сутності процесу мотивації та проведення аналізу стану ключових мотивів працівників фармацевтичної галузі. Методологічну основу дослідження складають теоретичні розробки провідних вітчизняних і зарубіжних учених у галузі мотивації, історико-логічний метод, системний та статистичний аналізи. Процес мотивації працівників є складним, його слід розглядати як сполучення двох процесів: мотивування та стимулювання. Найбільш вагомою є матеріальна мотивація. В статті проведено аналіз середньомісячної заробітної плати; потреби в робітниках, обсяги виробництва, витрати на персонал фармацевтичної галузі. Аналіз довів необхідність удосконалення технологій мотивації, що використовуються на підприємствах фармацевтичної галузі; застосування поряд з індивідуальними колективних методів мотивації, які поєднують матеріальну зацікавленість і відповідальність працівників у кінцевих результатах діяльності підприємства.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, методи мотивації.

МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

Лукашев С. В., Яндола К. А.

Аннотация. Актуальность темы обусловлена тем, что трудовые ресурсы представляют собой ключевой фактор развития любого предприятия. Целью статьи является определение сущности процесса мотивации и проведения анализа состояния ключевых мотивов работников фармацевтической отрасли. Методологическую осно-

ву исследования составляют теоретические разработки ведущих отечественных и зарубежных ученых в области мотивации, историко-логический метод, системный и статистический анализы. Процесс мотивации работников является сложным, его следует рассматривать как сочетание двух процессов: мотивирования и стимулирования. Наиболее значительной является материальная мотивация. В статье проведен анализ среднемесячной заработной платы; потребности в работниках, объемы производства, расходы на персонал фармацевтической отрасли. Анализ показал необходимость совершенствования технологий мотивации, используемых на предприятиях фармацевтической отрасли, применения наряду с индивидуальными коллективных методов мотивации, которые объединяют материальную заинтересованность и ответственность работников в конечных результатах деятельности предприятия.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, методы мотивации.

MOTIVATION OF EMPLOYEES IN THE PHARMACEUTICAL INDUSTRY

S. Lukashev, K. Yandola

Abstract. Relevance of the topic is based upon the fact that labor resources are a key factor in the development of any company. The article is aimed to define the essence of motivation process and to conduct analysis of state of the key motifs of employees in the pharmaceutical industry. Methodological basis of the research are theoretical developments by leading domestic and foreign scientists in the field of motivation, historical-logical method, system and statistical analyses. Motivation of employees is a complex process, which should be considered as a combination of two processes: motivation and stimulation. The most significant is the financial motivation. The article analyzes the average monthly wage, employment requirement, production volumes, staff costs for the pharmaceutical industry. The conducted analysis reveals the need to improve the technology of motivation, used in the pharmaceutical industry, applying along with the individual the collective motivation methods, which combine the material interest and responsibility of employees towards the results of enterprise's activities.

Keywords: motivation, stimulation, motivation methods.

Процес мотивації персоналу завжди посідав особливе місце в загальному процесі управління підприємством, незалежно від його форми власності, розміру, галузі функціонування тощо. Інтерес до працівників та ступеня їхньої вмотивованості з боку керівництва обумовлений тим, що в сучасних умовах функціонування та розвитку підприємств персонал розглядається як ключовий фактор. Складність процесу мотивації персоналу полягає в тому, що кількість, структура та зміст мотивів працівників підприємств (організацій) з кожним роком все більш зростає та ускладнюється. Це зумовлено як індивідуальними особливостями персоналу, так і змінами у зовнішньому середовищі.

Діяльність сучасних організацій, зокрема й організацій фармацевтичної галузі, знаходиться під суттєвим впливом зовнішнього середовища. Динамічність і невизначеність зовнішніх факторів вимагає розвитку ділових, професійних та особистих якостей персоналу фармацевтичних підприємств. Сучасний фармацевтичний ринок потребує кваліфікованих і вмотивованих працівників.

Актуальність підвищення зацікавленості працівників фармацевтичної галузі в результатах праці пов'язана з тим, що кількість, фармацевтичних організацій зростає, підвищується рівень економічної конкуренції. Поряд із тим, залучення кваліфікованих кадрів більшою мірою залежить від фінансових можливостей організацій чи підприємств, а це визначається й розвитком галузі взагалі.

Метою статті є визначення сутності поняття мотивації та проведення аналізу стану ключових мотивів працівників фармацевтичної галузі.

У вітчизняній та зарубіжній літературі багато уваги приділяється питанням мотивації персоналу, що підтверджується роботами науковців економічної галузі (В. Гончаров, А. Колот, Н. Касьянова, Н. Вещепура, Д. Солоха, Г. Дмитренко, А. Єгоршин, Т. Яковлева, О. Крушельницька, Д. Мельничук та інші), соціології (Е. Дюркгейм, О. Пригожин, Т. Заславська, Р. Ривкіна, В. Овсянніков, А. Тихонов, Г. Дворецька та інші), психології (І. Васильєва, С. Каверіна, В. Ковальова, А. Леонтєва, А. Філіпова, М. Фалікман, Н. Бакшаєва та інші). Автори постійно досліджують питання різних форм мотивації персоналу підприємства.

Так, загальні теоретичні аспекти мотивації персоналу розглядалися такими закордонними та вітчизняними авторами, як: В. Врум, К. Альдерфер, Дж. Адамс, Ф. Герцберг, Дж. Кайро, Г. Латхем, К. Левин, Е. Локк, Е. Лоулер, Д. МакГрегор, М. Хаммер, Д. МакКлелланд, А. Маслоу, П. Мартин, П. Друкер, Е. Мэйо, У. Оучі, Л. Портер, Ш. Річі, Ф. Тейлор, Х. Хекхаузен, О. Виханський, Г. Гендлер, Ф. Гуіяр, А. Кібанов, А. Сторшин, Е. Уткін, Е. Коротков, С. Шапиро, В. Шахов, Р. Яковлев та інші.

Розглядаючи мотивацію з економічної точки зору, звернемо увагу на наступні трактування цього поняття (табл. 1).

Отже, мотивація – сукупність зовнішніх і внутрішніх факторів (сил), що спонукають людину до дій, спрямованих на досягнення певних особистих цілей і цілей організації.

Мотивація – це ємне поняття, що передбачає, з одного боку, формування факторів (або мотиваторів), а з іншого – вплив цих факторів на людину, тобто безпосереднє спонукування її до дії. Залежно від того, які чинники діють (внутрішні чи зовнішні), йдеться про процеси мотивування або стимулювання [1; 8].

Таблиця 1

Визначення поняття «мотивація»

Автор	Визначення
А. Колот, [1, с. 17]	Сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини
Дж. О'Шонессі, [2]	Комплекс мотивів, що визначають схильність або несхильність особистості до тих чи інших дій, вчинків, оцінки
І. Беляєва, [3, с. 73]	Сукупність мотивів, які впливають на поведінку людини, спонукаючи його діяльність
Ю. Палеха, [4, с. 41]	Процес стимулювання будь-якої людини чи групи людей до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації
О. Сердюк, [5, с. 136]	Процес спонукування та стимулювання кожного працівника і колективу в цілому до результативної діяльності для досягнення особистих цілей і головної мети організації
О. Крушельницька, [6, с. 254]	Сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей та цілей організації
О. Шинкаренко, [7, с. 26]	Процес, здійснюваний менеджером, що полягає у виявленні мотивів і розробці стимулів до діяльності для досягнення індивідом особистих цілей і цілей організації

Наявність різних мотивів і стимулів, а також прагнення економістів знайти способи перетворення стимулів у мотиви привели до появи різних методів мотивації (табл. 2).

Таблиця 2

Методи мотивації

Автор	Методи мотивації
О. Кузьмін [9]	за змістом: економічні та соціально-психологічні; за тривалістю дії: постійні та тимчасові; за формою впливу на особу: особисті та публічні
Г. Куліков [10]	організаційно-розпорядчі; економічні (матеріальні); неекономічні (нематеріальні)
А. Брасс [11]	адміністративні, економічні, соціально-психологічні
В. Соболева [12]	економічні, адміністративно-правові, соціально-психологічні
О. Князева [13]	матеріальні; моральні; організаційні, морально-психологічні
Г. Дмитренко [14]	економічні: прямі та непрямі; неекономічні: організаційні та моральні

Зазначені методи мотивації спрямовуються як на окремих працівників організації чи підприємства, так і на колектив в цілому. Зазначимо також, що найбільш впливовими є економічні методи, а серед різних видів мотивів найбільш вагомими залишаються матеріальні. Питанням матеріальної мотивації приділяли увагу такі вчені, як Н. Трушина, М. Афоніна, О. Аврамчук, М. Рассохіна, М. Вдовиченко, Г. Шульга, М. Соловійов, В. Гриньова, М. Карлін, М. Нижній, А. Колот, В. Лагутін, Л. Червинська О. Бугуцький, В. Вітвіцький, О. Гастев, В. Дієсперов, М. Керженцев, В. Терещенко, О. Шкільов та інші. Можливість застосування монетарних методів мотивації залежить від фінансових можливостей підприємств (організацій), що значною мірою зумовлено розвитком певної галузі загалом.

Що стосується стану фармацевтичної галузі, то його можна продемонструвати наступними показниками.

Перш за все слід зазначити, що фармацевтична галузь є такою, що розвивається. Про це свідчать показники індексів зростання обсягів виробництва продукції (рис. 1).

Як бачимо, обсяги виробництва постійно зростають порівняно з попередніми періодами. Однак не можна говорити про стійку тенденцію зростання. Хоча експерти прогнозують збільшення фармацевтичного ринку України, але воно не буде стрімким [16]. Розвиток фармацевтичної галузі в Україні залежить від низки чин-

ників, а саме: рівня реальних доходів населення; соціально-політичної ситуації в країні; рівня доступності для населення фармацевтичних препаратів тощо.

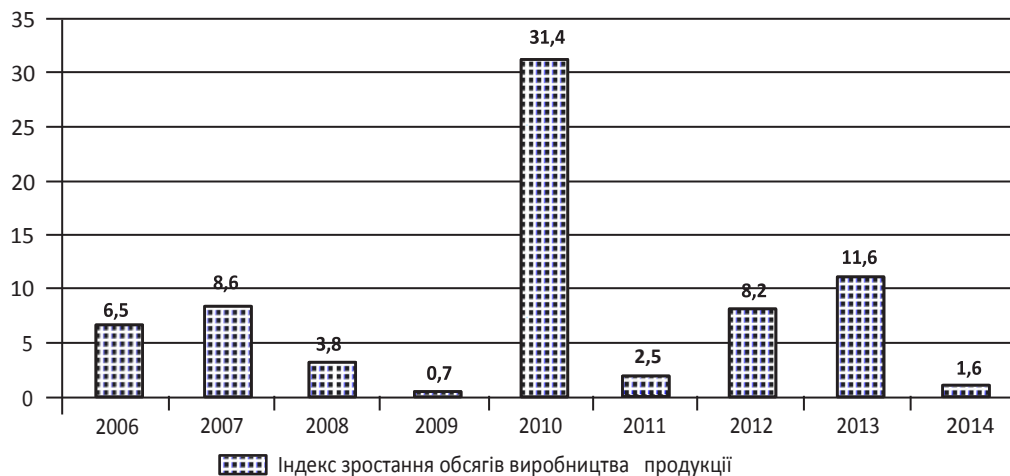


Рис. 1. Індекси обсягів зростання виробництва продукції підприємств фармацевтичної галузі (на основі даних [15])

Проте безперечним є той факт, що як і для будь-якої галузі, для фармацевтичної наявність висококваліфікованих працівників є одним із найголовніших чинників розвитку. Привабливість підприємств та організацій для працівників визначається певними факторами, а саме: умови праці, рівень заробітної плати, наявність соціального пакету, можливість кар'єрного зростання тощо. Дослідження доводять, що найбільш впливовим фактором привабливості підприємства для працівника є оплата праці [17; 18; 19]. Аналіз середньомісячної заробітної плати працівників фармацевтичної галузі демонструє наступне (рис. 2).

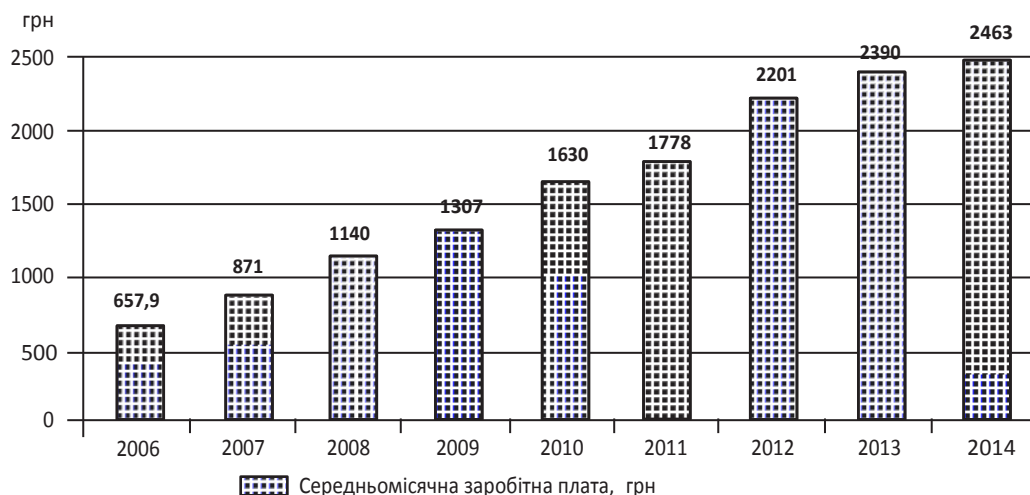


Рис. 2. Середньомісячна заробітна плата працівників фармацевтичної галузі (на основі даних [15])

Як бачимо, середньомісячна заробітна плата працівників фармацевтичної галузі щороку збільшується. Так, порівняно з 2006 р. у 2014-му р. середньомісячна заробітна плата зросла в 3,74 рази. Однак темпи зростання середньомісячної заробітної плати щороку уповільнюються (рис. 3).

Відтак, найбільші індекси зростання середньомісячної заробітної плати працівників фармацевтичної галузі спостерігалися у 2007 та 2008 рр. (порівняно з попередніми роками), потім позитивні зміни були у 2010 та 2012 рр. (порівняно з попередніми роками). Однак за даними рис. 3 спостерігаємо повільний спад у змінах індексу середньомісячної заробітної плати працівників фармацевтичної галузі, що є негативною тенденцією.

Слід звернути увагу й на загальні витрати на персонал з боку підприємств. Аналізуючи витрати на персонал підприємств фармацевтичної галузі України, зазначимо, що за період 2010–2014 рр. середні витрати

складали 2683,82 млн грн за рік. Проте з роками витрати на персонал скорочуються, що видно з аналізу індексів розміру витрат на персонал (рис. 4).

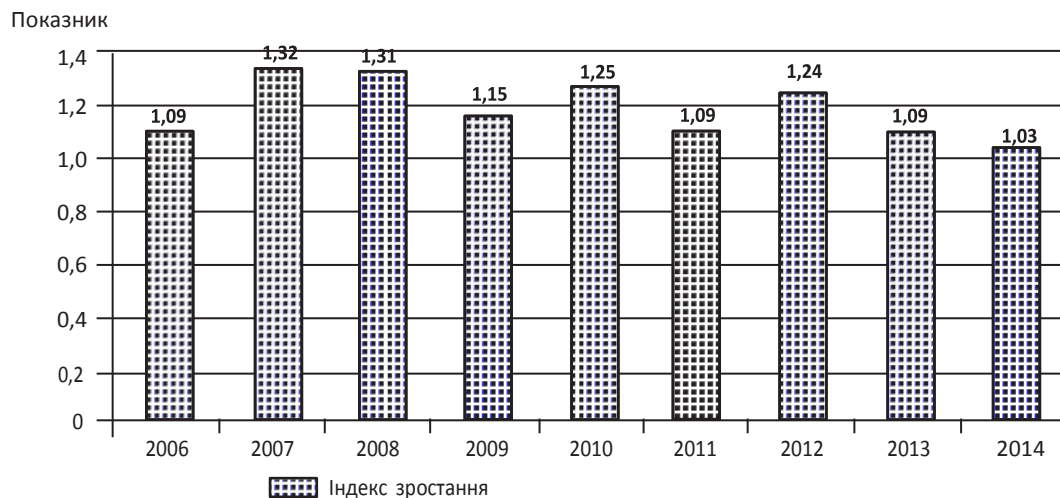


Рис. 3. Індекс зростання середньомісячної заробітної плати працівників фармацевтичної галузі (на основі даних [15])



Рис. 4. Індеси розміру витрат на персонал підприємств фармацевтичної галузі (на основі даних [15])

Дані рис. 4 свідчать про те, що з кожним роком на підприємствах все більше знижується привабливість найвагомішого фактору для працівників – розмір матеріальної мотивації.

Безумовно, розмір заробітної плати обумовлений низкою факторів. Одним із таких є наявність потреби та робочих місць на ринку праці. За даними Державної служби статистики України, потреба роботодавців у робітниках фармацевтичної галузі має наступну тенденцію (рис. 5).

Проте, кількість кваліфікованих працівників фармацевтичної галузі значно перевищує потребу в них.

Наведені дані свідчать про те, що на сучасному етапі функціонування підприємств фармацевтичної галузі питанням мотивації приділяється недостатньо уваги. Першочерговими завданнями є виявлення мотивуючих і демотивуючих факторів, дослідження мотиваційного профілю з тим, щоб реалізовувати мотиваційні програми, які містять як економічні (монетарні), так і немонетарні методи. Особлива увага на підприємствах, які виробляють фармацевтичні препарати, повинна приділятися колективним засобам мотивації, які спрямовують зусилля колективів загалом на досягнення цілі підприємства. При цьому система мотивації повинна поєднувати такі принципи, як матеріальна відповідальність і матеріальна зацікавленість. Для забезпечення цього необхідно в подальшому дослідити методи та засоби колективної мотивації, які базуються на більш раціональному використанні ресурсів підприємства та забезпечують максимальний зв'язок розміру матеріальної винагороди працівників з ефективністю роботи підприємства загалом.

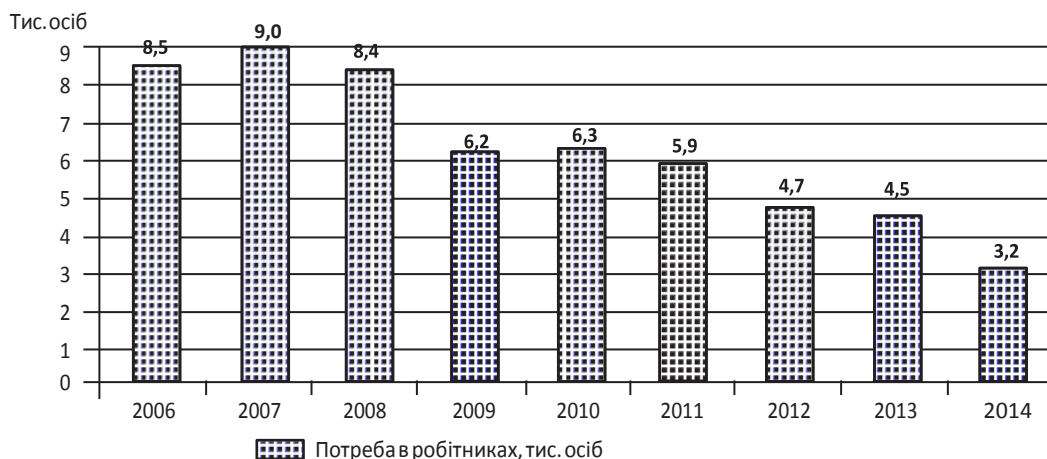


Рис. 5. Потреба роботодавців у робітниках фармацевтичної галузі
(на основі даних [15])

Література: 1. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с. 2. О'Шонесси Дж. Принципы организации управления фирмой / Дж. О'Шонесси [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://udik.com.ua/books/book-1081/>. 3. Беляева И. Ф. Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования / И. Ф. Беляева // Изменения в мотивации труда в новых условиях. – М. : НИИ труда, 1992. – С. 73. 4. Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу / Ю. І. Палеха. – К. : Ліра-К, 2010. – 338 с. 5. Сердюк О. Д. Теорія та практика менеджменту / О. Д. Сердюк – К. : Професіонал, 2004. – 432 с. 6. Крушельницька О. В. Менеджмент персоналу / О. В. Крушельницька. – К. : Знання України, 2008. – 299 с. 7. Шинкаренко В. Г. Система мотиваційного моніторингу працівників підприємства / В. Г. Шинкаренко, О. Н. Криворучко // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 4. – С. 27–32. 8. Макалюк І. В. Функції мотивування, контролю і регулювання в системі управління транзакційними издержками / І. В. Макалюк // Економіка розвитку. – 2014. – № 2 (70). – С. 118–123. 9. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К. : Академвидав, 2003. – 416 с. 10. Куліков Т. Г. Структурні елементи мотиваційних процесів та їх взаємозв'язок у сфері праці / Т. Г. Куліков // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3–4. – С. 143–137. 11. Брасс А. Управление персоналом: от фактов настоящего к возможностям будущего / А. Брасс, В. Глушаков, В. Кривцова. – Минск : Технопринт, 2002. – 386 с. 12. Соболева В. М. Мотивація трудової діяльності в умовах переходу до ринкової економіки / В. М. Соболева. – К. : Знання України, 2004. – 77 с. 13. Князева Е. А. Мотивація персоналу в умовах побудови інформаційного суспільства : монографія / Е. А. Князева, Т. А. Пинчук, В. О. Коваль. – Одеса : ВМВ, 2008. – 208 с. 14. Дмитренко Г. А. Мотивація і оцінка персоналу / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапатова, Т. М. Максименко. – К. : МАУП, 2002. – 248 с. 15. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : ukrstat.org/. 16. Огляд фармацевтичного ринку України за 2013 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pharma.net.ua/analytic/rating/54218-oglyad-farmaceutichnogo-rinku-ukrayini-za-2013-rik/>. 17. Немченко А. С. Аналіз мотиваційних принципів управління персоналом фармацевтичної організації / А. С. Немченко, Г. М. Юрченко, І. В. Жирова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2012/09/YEK_1-15_2011_18-23.pdf. 18. Антропов А. А. Зароботная плата в системе мотивации труда персонала организации / А. А. Антропов, Л. М. Зеленская // Экономика региона. – 2009. – № 4. – С. 75–85. 19. Толстікова О. В. Оцінка та мотивація трудової поведінки працівників промислових підприємств / О. В. Толстікова // Управління розвитком : зб. наук. ст. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2006. – № 7. – С. 66–69.

References: 1. Kolot A. M. *Motyvatsiia personalu* [Motivation of personal] / A. M. Kolot. – K. : KNEU, 2002. – 337 p. 2. O'Shonessi Dzh. *Printsipy organizatsiyi upravleniya firmoy* [Principles of management of the company] / Dzh. O'Shonessi [Electronic resource]. – Access mode : <http://udik.com.ua/books/book-1081/>. 3. Belyaeva I. F. *Trudovaya motivatsiya. Mekhanizmy formirovaniya i funktsionirovaniya* [Labor motivation. The mechanisms of formation and functioning] / I. F. Belyaeva // *Izmeneniya v motivatsii truda v novykh usloviyakh*. – M. : NII truda. – 1992. – P. 73. 4. Palekha Yu. I. *Menedzhment personalu* [Personal management] / Yu. I. Palekha. – K. : Lira-K, 2010. – 338 p. 5. Serdiuk O. D. *Teoriia ta praktyka menedzhmentu* [Theory and practice of management] / O. D. Serdiuk. – K. : Profesional, 2004. – 432 p. 6. Krushelnyska O. V. *Menedzhment personalu* [Personal management] / O. M. Krushelnyska. – K. : Znannya Ukrainy, 2008. – 299 p. 7. Shynkarenko V. H. *Systema motyvatsiynoho monitorynhu pratsivnykiv pidpriemstva* [System of monitoring the motivation of employees] / V. H. Shynkarenko, O. N. Kryvoruchko // *Ukraina: aspekty pratsi*. – 2000. – № 4. – P. 27–32. 8. Makalyuk I. V. *Funktsii motivirovaniya, kontrolya i regulirovaniya v sisteme upravleniya transaktsionnymi izderzhkami* [Options of motivation, monitoring and control in the management of transaction costs] / I. V. Makalyuk // *Ekonomika rozvytku*. – 2014. – № 2 (70). – P. 118–123. 9. Kuzmin O. Ye. *Osnovy menedzhmentu* [Fundamentals of Management] / O. Ye. Kuzmin, O. H. Melnyk. – K. : Akademvydav, 2003. – 416 p. 10. Kulikov T. H. *Strukturni elementy motyvatsiynykh protsesiv ta yikh vzaiemozv'язok u sferi pratsi* [Structural elements of motivational processes and their

interaction in the workplace] / T. H. Kulikov // *Rehionalni perspektyvy*. – 2002. – № 3–4. – P. 143–137. **11.** Brass A. *Upravleniye personalom: ot faktov nastoyashchego k vozmozhnostyam budushchego* [Human Resources: the facts of the present to the possibilities of the future] / A. Brass, V. Glushakov, V. Krivtsova. – Minsk : Tekhnoprint, 2002. – 386 p. **12.** Sobolieva V. M. *Motyvatsiia trudovoi diialnosti v umovakh perekhodu do rynkovoï ekonomiky* [Motivation of work in the transition to a market economy] / V. M. Sobolyeva. – K. : Znannia Ukrainy, 2004. – 77 p. **13.** Knyazeva Ye. A. *Motivatsiya personala v usloviyakh postroyeniya informatsionnogo obshchestva: monografiya* [Motivation of staff in terms of building the Information Society : monograph] / Ye. A. Knyazeva, T. A. Pinchuk, V. O. Koval. – Odessa : VMV, 2008. – 208 p. **14.** Dmytrenko G. A. *Motyvatsiya i otsenka personala* [Motivation and assessment of staff] / G. A. Dmytrenko, Ye. A. Sharapatova, T. M. Maksimenko. – K. : MAUP, 2002. – 248 p. **15.** *Ofitsiiniï saiit Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy* [Electronic resource]. – Access mode : ukrstat.org/. **16.** *Ohliad farmatsevo-tychnoho rynku Ukrainy za 2013 rik* [Electronic resource]. – Access mode : http://pharma.net.ua/analytic/rating/54218-oglyad-farmaceutichnogo-ryнку-ukrayini-za-2013-rik. **17.** Nemchenko A. S. *Analiz motyvatsiinykh pryntsyip upravlinnia personalom farmatsevychnoi orhanizatsii* / A. S. Nemchenko, H. M. Yurchenko, I. V. Zhyrova [Electronic resource]. – Access mode : http://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2012/09/YEK_1-15_2011_18-23.pdf. **18.** Antropov A. A. *Zarabotnaya plata v sisteme motivatsii truda personala organizatsii* [Wages in the personnel motivation system in the organization] / A. A. Antropov, L. M. Zelenskaya // *Ekonomika regiona*. – 2009. – № 4. – P. 75–85. **19.** Tolstikova O. V. *Otsinka ta motyvatsiia trudovoi povedinky pratsivnykiv pro-myslovykh pidpriemstv* [Estimation and motivation the labor behavior of industry enterprises workers] / O V. Tolstikova // *Upravlinnia rozvytkom*. – 2006. – № 7. – P.66–69.

Інформація про автора

Лукашев Сергій Валерійович – канд. екон. наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (пр. Леніна, 9-А, м. Харків, Україна, 61116, e-mail: irinabank@mail.ru).

Яндол Кристіна Олександрівна – заступник керівника відділу заочної, дистанційної та післядипломної освіти, старший викладач кафедри менеджменту Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (пр. Леніна, 9-А, м. Харків, Україна, 61116, e-mail: yndola-k@ukr.net).

Информация об авторе

Лукашев Сергей Валерьевич – канд. экон. наук, доцент, проректор по научно-педагогической работе Харьковского национального экономического университета имени Семена Кузнеця (пр. Ленина, 9-А, г. Харьков, Украина, 61116, e-mail: irinabank@mail.ru).

Яндол Кристіна Александровна – заместитель руководителя отдела заочного, дистанционного и последипломного образования, старший преподаватель кафедры менеджмента Харьковского национального экономического университета имени Семена Кузнеця (пр. Ленина, 9-А, г. Харьков, Украина, 61116, e-mail: irinabank@mail.ru).

Information about the author

S. Lukashev – PhD in Economics, Associate Professor, Vice Rector on scientific and pedagogical work of Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9-A Lenin Ave., Kharkiv, Ukraine, 61166, e-mail: lsv@hneu.edu.ua).

K. Yandola – Deputy Head of part-time, distance and postgraduate education, Senior Instructor of the Department of management of Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9-A Lenin Ave., Kharkiv, Ukraine, 61166, e-mail: yndola-k@ukr.net).

Стаття надійшла до ред.

12.05.2015 р.