

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ВЕТЕРИНАРНОЇ АПТЕКИ

Мозолюк Д.А., здобувач вищої освіти ОП «Ветеринарна медицина»

Науковий керівник – **Жуковський М.О.**, асистент

Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ, Україна

Вступ. Фінансово-економічна криза сьогодення є чинником стійких негативних тенденцій в економіці, не є винятком й ситуація на ринку ветеринарних препаратів. У зв'язку із цим перед провідними спеціалістами в галузі ветеринарної фармації постають важливі завдання щодо пошуку принципово нових конструктивних підходів стосовно вирішення завдань фармації стратегічного та тактичного характеру. При цьому цілком зрозумілим є те, що задля досягнення успіху в конкуренції на ринку ветеринарних препаратів, кормів та кормових добавок вельми необхідним є залучення висококваліфікованих кадрів, адже відомо, що ефективність будь-якої діяльності безпосередньо залежить від команди професіоналів.

Мета: розглянути аспекти управління продуктивністю праці та методи матеріального стимулювання персоналу ветеринарної аптеки.

Матеріали і методи досліджень. Матеріали досліджень слугували: дані літературних джерел, статистична інформація, продуктивність праці працівників ветеринарних аптек. Використано статистичний і аналітичний методи досліджень.

Результати досліджень. Ефективна діяльність можлива лише при наявності в працівників відповідної мотивації, тобто бажання працювати. Правильна мотивація надихає співробітників на реалізацію поставлених перед ними завдань і отримання бажаних результатів, так як дозволяє задовольняти їхні потреби, які часто різняться і змінюються в залежності від часу або обставин. Наприклад, для спеціаліста, який тільки прийшов працювати в ветеринарну аптеку, важливою потребою є отримання нових знань і навичок для виконання функціональних обов'язків і набуття бажаного рівня професіоналізму, в той час як більш досвідчений співробітник прагне до підвищення за посадою і отримання додаткової фінансової винагороди.

Гуманізація виробництва ускладнює мотивацію праці, а отже, і методи її стимулювання. Для багатьох працівників визначальну роль відіграють матеріальні стимули. Проте останнім часом в США та країнах ЄС збільшується частка працівників, які віддають перевагу не високій заробітній платі, а творчому процесу. Всезростаючу роль у мотивації праці відіграє скорочення робочого часу та збільшення вільного. Соціологічні дослідження, проведені у країнах ЄС, виявили, що 51 відсоток самодіяльного населення віддали перевагу скороченню робочого часу, а 42 відсотки – зростанню заробітної плати. У Німеччині від 1/3 до половини найманих робітників згодні на скорочення робочого часу, яке супроводжувалося б зменшенням заробітної плати (Фінансові новини України, 2022).

Але слід відмітити, що в нашій країні велике значення має перша група стимулів – заробітна плата, премії, різні винагороди. Завдяки матеріальному стимулюванню робітники беруть участь у вдосконаленні техніки і технології, організації праці тощо.

Актуальним на даний час є розробка системи мотивації працівників ветеринарних аптек і відповідно підвищення товарообігу та як наслідок рентабельності конкретної аптеки або мережі аптек.

Для поліпшення показників пропонуємо ввести подвійну систему преміювання, індивідуальну і колективну. Колективне заохочення передбачає обов'язкове виконання встановленого плану товарообігу щомісяця (Жуковський М.О., 2019). У випадку виконання плану кожен провізор одержує до заробітної плати від 5 до 20% від встановлених окладів. Індивідуальне заохочення передбачає систему кодування кожного працівника аптеки. Під цим

кодом кожен провізор набирає суму рахунка за товар, який він продав. У зв'язку з цим, кожен провізор буде зацікавлений продати більш якісний і дорогий товар.

У зв'язку з цими змінами всім провізорам потрібно встановити мінімальну норма виробітку на кожну людину. Виконання норми гарантує одержання заробітної плати в межах встановленого окладу. Перевиконання дає додаток до окладу:

$$П = О \times K_1(K_2, K_3)$$

де: П — додаток до окладу;

О — встановлений оклад;

K1, K2, K3 — коефіцієнти надбавки.

Коефіцієнт надбавки встановлюється кожному провізору, в залежності від категорії професіоналізму, стажу, часу протягом якого він працює в даній аптечній установі, тобто (як приклад): для вищої категорії (K1) — 0,5; для 1 категорії (K2) — 0,25; для 2 категорії (K3) — 0,15 [2].

У випадку виконання і норми виробітку, і встановленого плану, провізор одержує: оклад, надбавку, премію. Вважаємо, що матеріальний стимул є найбільш ефективним методом підвищення зацікавленості провізорів у підвищенні товарообігу.

Висновки. Запропонована система мотивації персоналу дає можливість якісно, справедливо і об'єктивно оцінити внесок кожного працівника в поліпшення ефективності діяльності підприємства, у підвищення основних показників його діяльності, таких як: товарообіг і рентабельність. Поодинокі мотивуючі заходи будуть не ефективними, позитивний результат може дати лише впровадження системи мотивації працівників ветеринарної аптеки.

Бібліографічний список:

1. Жуковський М.О. Система мотивації персоналу ветеринарної аптеки. (2019). Наукові доповіді Національного університету біоресурсів і природокористування України, № 7 (71).
2. Фінансові новини України (б. д.) Finance.ua <https://news.finance.ua/ua/news/-/382615/ne-naprzhuyuchys-v-yakyh-krayinah-najkorotshyj-robochyj-tyzhden-infografika>