

Баранова Анастасия Александровна

менеджер

ЗАО Фирма ЦВ «Протек»

г. Нижний Новгород, Нижегородская область

Ларина Анна Леонидовна

региональный коммерческий менеджер

ООО «Фармфорвард»

аспирант

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский

Нижегородский государственный

университет им. Н.И. Лобачевского»

г. Нижний Новгород, Нижегородская область

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОПЛАТОЙ ТРУДА В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ БИЗНЕСЕ

***Аннотация:** исследование направлено на выявление причин неудовлетворенности оплатой труда сотрудниками фармацевтических организаций. Для решения исследовательских задач авторами был выбран метод интервью.*

***Ключевые слова:** мотивация трудовой деятельности, монетарная мотивация, фармацевтический бизнес, оплата труда, теория справедливости.*

В нашем исследовании мы рассматриваем роль монетарной мотивации в трудовой деятельности на примере фармацевтического бизнеса [1]. Вопрос оплаты труда достаточно сложный, как и структура заработной платы. Как правило, заработная плата состоит из постоянной (оклад) и переменной части. Переменная часть в свою очередь может включать в себя премию за выполнение одного или нескольких показателей трудовой деятельности (например, выручка аптеки, средний чек и т. д.), надбавки за квалификацию специалистов [3], доплаты за сверхурочные работы, работу в праздничные или выходные дни, работу в ночное время, а также когда сотрудникам приходится совмещать в работе

выполнение функций двух должностных лиц. Например, когда заведующая аптеки замещает фармацевта или провизора при этом продолжая выполнять свои должностные обязанности и наоборот, когда провизору приходится по мимо работы за первым столом брать на себя должностные обязанности заведующей аптеки. Такие случаи не являются редкостью, и связаны они в первую очередь с нехваткой персонала и второй причиной могут быть больничные или отпуска сотрудников. Важно отметить, что задачи системы монетарной мотивации могут меняться при переходе организации от одной стадии развития бизнеса к другой [5]. «Понимание особенностей трудовой мотивации работников на каждом этапе организационного развития способствует привлечению необходимых человеческих ресурсов и эффективному управлению людьми для достижения корпоративных целей и получению работниками удовлетворения от своего труда» [2].

Цель данного исследования: выявить причины неудовлетворенности оплатой труда и их влияние на трудовую деятельность сотрудников.

Методика исследования. Для сбора данных использовался метод интервьюирования. Респондентам были заданы следующий вопрос: «Когда вы не довольны оплатой труда, то в связи, с чем это происходит?»

Выборка исследования. В исследования принял участие 181 сотрудник фармацевтических организаций Нижегородской области. Из них 111 участников исследования имеют среднее, а 70 получили высшее фармацевтическое образование. Среди респондентов руководителей 53 человека и 128 исполнителей.

Результаты исследования и их обсуждения

В результате нашего исследования было выявлено 10 основных причин по которым сотрудники фармацевтических организаций недовольны своей заработной платой. И всего 15,5% довольны оплатой своего труда.



Рис. 1. Причины неудовлетворенности оплатой труда

Первая группа причин неудовлетворенности оплатой труда связаны с «не-совершенством системы мотивации», около 6% респондентов называли данную причину. В эту категорию вошли такие причины как: отсутствие премиальной части, стимулирующих выплат, возможности влиять на заработную плату и низкая составляющая (%) премиальной части в общей структуре заработной платы. Вторая группа причин – это отсутствие доплат за дополнительную нагрузку и надбавок за стаж и категорию. Около 11% респондентов указали в своих ответах именно эти причины. В ходе проведения интервью с нашими респондентами, сотрудники аптечных организаций очень часто жаловались на большое количество «совмещений» в своей работе, при которых они не получают дополнительных доплат за выполнение большего объема работы. Третьей причиной является

«депремирование». Под данным определением скрываются сразу несколько показателей, это и получение меньшей премии при невыполнении плана по выручке. Происходит это, по мнению респондентов, за счет низкой выручки аптеки по независящим от сотрудника причинам («не сезон», низкая проходимость у аптеки и т. п.), или при выставлении завышенных планов для аптеки, а также депремирование за просроченный товар. Согласно теории Л. Портера – Э. Лоулера, результативный труд ведёт к удовлетворению работников [7]. Таким образом при высоких трудозатратах, если работник не получает должного вознаграждения, это ведет к неудовлетворенности сотрудниками своей оплатой труда и как следствие демотивирует их.

Следующая группа причин связана с работой бухгалтерии. Так 11,6% респондентов отмечают частые случаи начисления им заработной платы с ошибками или же сотрудники не понимают почему им начислена заработная плата в таком размере [4]. 2,8% опрошенных, и вовсе, жаловались на задержку зарплаты. Такое же количество респондентов называли причину неудовлетворенности оплатой труда «начисление меньшей зарплаты чем такому же сотруднику за те же функции». Согласно теории справедливости Дж. Адамса, люди субъективно оценивают соотношение затраченных усилий и полученных вознаграждений, при этом проводят сравнение этого соотношения с показателями других людей, которые выполняли аналогичную работу [6]. Далее частыми причинами недовольства заработной платы сотрудниками фармацевтических организаций является неравномерная оплата труда в зависимости от нагрузки. В данном ответе могут пересекаться уже ранее рассмотренные причины. Так это может быть результатом несовершенной системы мотивации, может быть отсутствие доплат за дополнительные нагрузки, а возможно данная причина – это следствие ошибки в начислении оплаты труда. Одна треть респондентов считает оплату своего труда низкой относительно выполняемой ими нагрузки. Данная причина оказалась наиболее часто упоминаемым фактором неудовлетворенности оплатой труда. Часть опрошенных отмечают, что их заработная плата ниже среднерыночной. Кроме того, бюджет их организации слишком мал для того, чтобы повысить

им оплату труда. Вопрос низкой оплаты труда часто связан с большой конкуренцией в аптечном бизнесе и низкой рентабельностью аптек. Эта проблема вызвана слишком большим количеством аптек, так в одном доме может находиться сразу две или даже три аптеки. Это не приводит к увеличению потребительской способности, как этого хотелось бы аптечным организациям, а лишь распределяет общий спрос между большим числом аптек. Таким образом работодатель не имеет возможность увеличить зарплату сотрудником по причине отсутствия финансовой возможности.

Заключение

Таким образом в результате наших исследований были выделены основные причины неудовлетворенности оплатой труда сотрудниками фармацевтических организаций. Наиболее значимыми из них являются: низкая оплата труда при большой нагрузке, отсутствие доплат за дополнительную нагрузку, «несовершенство системы мотивации», депремирование сотрудников за не выполнение планов, ошибки в начислении или задержка зарплаты.

Ощущение неудовлетворенности оплатой труда негативно влияет на результативность работы персонала. Крайним проявление недовольства оплатой труда является увольнение сотрудника из компании. При отсутствии достойного (по субъективной оценке) вознаграждения за выполняемую работу сотрудники могут снижать производительность труда или компенсировать низкую заработную плату путем поиска подработки в других организациях. Таким образом если в трудовой деятельности не соблюдается баланс между трудозатратами и денежным вознаграждением сотрудников, это приводит к снижению мотивации работников организации и может привести к снижению эффективной работы организации в целом или к текучке кадров.

Список литературы

1. Прохорова М.В. Роль денежной мотивации в потребностной сфере работников фармацевтического бизнеса / М.В. Прохорова, А.А. Баранова // Вестник Брянского государственного университета. – 2014. – №1. – С. 247–252.

2. Прохорова М.В. Структура мотивации трудовой деятельности на этапе стабильности бизнеса // Сибирский психологический журнал. – 2014. – №54. – С. 196–210.
3. Баранова А.А. Роль надбавок в структуре оплаты труда работников фармацевтического бизнеса как стимула к повышению квалификации персонала / А.А. Баранова, М.В. Прохорова // Международный академический вестник. – 2018. – №27. – С. 27–29.
4. Баранова А.А. Психологическая роль информационной составляющей во внедрении эффективной системы оплаты труда (на примере фармацевтического бизнеса) / А.А. Баранова, А.Л. Ларина // Наука сегодня: опыт, традиции, инновации: Материалы международной научно-практической конференции. – Вологда, 2018. – С. 122–124.
5. Прохорова М.В. Эффективная система оплаты труда: разработка и внедрение / М.В. Прохорова, Ю.И. Кондратьева. – М.: Омега-Л, 2008. – 180 с.
6. Прохорова М.В. Персонал, приносящий прибыль / М.В. Прохорова, Ю.И. Кондратьева. – М.: Эксмо, 2009. – 623 с.
7. Adams J.S. Toward an understanding of inequity // Journal of Abnormal Psychology. – 1963. – №67. – P. 422–436.
8. Porter L.W. Managerial Attitudes and Performance / L.W. Porter, E.E. Lawler // Homewood, Ill: Irwin. – 1968. – 165 p.