

## Секція 7 Стратегічні напрями підвищення конкурентоспроможності фармацевтичних підприємств (організацій)

**Бондарєва І.В., Бігвава Ц.Б.**

*Національний фармацевтичний університет, м. Харків*

**Дослідження системи мотивації співробітників аптекних мереж**

fmm@nuph.edu.ua

**Вступ.** Практично кожен керівник аптеки рано чи пізно стикається з питанням мотивації своїх співробітників. На жаль, єдиних схем мотивації, які однаково ефективно впливали б на різних співробітників, не існує. Саме тому більшість керівників аптек експериментують з різними моделями мотивації персоналу, намагаючись знайти методи, які найбільше підходять для їх аптекної організації.

**Метою дослідження** є дослідження системи мотивації співробітників аптекних мереж.

**Матеріали та методи:** анкетування, аналіз, системний, графічний, спостереження.

**Отримані результати.** Методом анкетування 47 працівників аптек були оцінені мотиви діяльності фармацевтичного персоналу та демотиваційні чинники за 5-бальною шкалою. Встановлено, що найбільш вагомими мотивами для працівників аптек є трудовий настрій колективу (4,8 балів) і матеріальне стимулювання (4,9 балів). Також для них важливо моральне стимулювання (4,6 балів) і прагнення досягти поваги в колективі (4,0 бали). Практично не вагомими є заходи адміністративного впливу (2,6 балів) і страх втрати роботи (3 бали).

Виявлено, що найбільш важливими демотиваційними факторами є система міжособистісних взаємин (4,5 балів) і безпосереднє керівництво, контроль (4 бали). Також для фармацевтичного персоналу важлива внутрішня політика організації по відношенню до персоналу (3,9 балів). Серед менш вагомих демотиваційних чинників можна зазначити умови праці (3,7 балів), заробітну плату і стабільність роботи (3,6 балів).

**Висновки.** Таким чином, досліджено систему мотивації співробітників аптекних мереж.