

побічних ефектів, які можуть виникати при використанні аскорбінової кислоти. Такий результат при використанні зазначених кислот у якості комплексного препарату з антибіотиками може бути перспективним, тому слід продовжити зазначені дослідження. Крім того, протигрибкових препаратів на даний момент не так багато і вони, як правило високотоксичні, а лікування гнійно-запальних захворювань, причиною яких є стафілококи утруднена через їх високу резистентність до антимікробних препаратів.

По відношенню до грамнегативної бактерії *Ps. aeruginosa* виявлена тільки сумарна антимікробна активність.

**Висновки.** Пошук нових комбінованих препаратів, біологічно сумісних з організмом людини, здатних знижувати дозу антибіотиків, антиоксидантів чи інших сполук, знижуючих прояви різних побічних ефектів, значно вплине на раціональну хіміотерапію захворювань як інфекційного так і неінфекційного генезу.

Доцільним є продовжити дослідження у заданому напрямі.

#### **Список літератури**

1. Антимикробный потенциал некоторых аминокислот / Дубинина Н.В., Холупяк И.Ю. // Экспериментальная і клінічна медицина. – 2002. - №3. - С. 75-77
2. Параметри потенційного впливу аспарагінової кислоти на специфічну активність антибіотиків / І.Л. Дикий, Н.В. Дубініна, Ю.Л. Стрельнікова //Буков.мед.вісн. - 2003. -7, №4. - С.149-152.
3. Перспективи створення протимікробних препаратів на основі глікогенних амінокислот / Н.В. Дубініна // Проблеми екологічної та медичної генетики і клінічної імунології - 2012. - Вип. 6 - С. 343-350.

### **Дослідження підходів до впровадження системи мотивації праці на фармацевтичних підприємствах**

**Дудко С.О., Демченко Н.В.**

*Національний Фармацевтичний Університет*

**Вступ.** Одним із головних факторів, що забезпечує розвиток підприємства, в сучасних умовах стає оптимізація системи мотивації праці персоналу. Влучний вибір підходу до мотивування персоналу призведе до пришвидшення виконуваної роботи та покращення її якості; збільшення продуктивності компанії в цілому; поява дружньої, доброзичливої та позитивної атмосфери в колективі; зниження плинності кадрів; підвищення лояльності до керівництва з боку персоналу. Саме орієнтація на людський фактор дозволяє отримати зростання ефективності праці, сприяє підвищенню рівня капіталізації організації. В практиці вітчизняних фармацевтичних підприємств переважають традиційні матеріальні стимули, здійснюється механічне перенесення елементів американських та західноєвропейських систем

мотивації, що в цілому формує недостатньо ефективні системи мотивації. Тому проблеми, пов'язані із розвитком та удосконаленням систем мотивації праці, набувають в сучасних умовах особливої актуальності.

Вагомий внесок у процес дослідження теорії і практики мотивації праці зробили відомі зарубіжні та вітчизняні вчені, такі як: В. Абрамов, К. Альдерфер, Д. Богиня, В. Врум, Ф. Герцберг, А. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, А. Єськов, І. Завадський, М. Карлін, А. Колот, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу та ін.

Система мотивації - це група пов'язаних видів діяльності, які мають потужний вплив на співробітників для досягнення особистих та спільних цілей компанії. Система заохочення використовується для виховання почуття приналежності до певної організації. Правильна поведінка на роботі та свідома поведінка залежать від системи цінностей працівника, умов праці та мотивації.

**Метою дослідження** був аналіз підходів до впровадження системи мотивації праці на фармацевтичних підприємствах в сучасних умовах господарювання та розробка напрямів її удосконалення.

**Методи та об'єкти дослідження.** Аналіз масиву наукових літературних даних.

**Основні результати.** У роботі було визначено ефективність використання ключових показників ефективності як інструменту вдосконалення системі мотивації персоналу в концепції управління за цілями. Наведено приклад розрахунку інтегрального показника ефективності діяльності працівників після впровадження системи мотивації в концепцію управління.

**Висновки.** Дослідження виявило позитивні тенденції у розвитку системи мотивації, що характеризується підвищенням заробітної платні як в за середнім показником, так і по відношенню до мінімальної заробітної платні на фармацевтичних підприємствах. Для покращення системи мотивації можливо використання системи моніторингів, які допоможуть виявити недоліки та напрямки подальшого розвитку у напрямку заохочення персоналу. Визначено економічний ефект впровадження системи мотивації з використанням ключових показників ефективності.

### Список літератури

1. Шаповал О. А. Теоретичні аспекти системи мотивації праці персоналу підприємства / О. А. Шаповал // Молодий вчений. - 2016. - № 4. - С. 220- 223.
2. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства / О.Биканова
3. Васюта В.Б. Сучасна система трудових показників на підприємстві /В.Б.Васюта, Т.В. Чечіль // Ефективна економіка. – 2014.