



МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФАРМАЦІЇ



У рамках проєкту
Національного фармацевтичного університету
«ФАРМАЦЕВТИЧНІ НАУКОВІ ШКОЛИ СЛОБОЖАНЩИНИ»
до 15-річчя наукової школи професора *Алли КОТВИЦЬКОЇ*

«СОЦІАЛЬНА ФАРМАЦІЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ»

МАТЕРІАЛИ
Х МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

28 травня 2025 року



Харків
НФаУ
2025

АНАЛІЗ РОЛІ МОТИВАЦІЇ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Герасимова О.А., Паляниця Є.В., Бондарєва І.В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

fmmaqph@nuph.edu.ua

Одним із ключових чинників успішної діяльності фармацевтичних організацій є ефективне управління персоналом. В умовах зростання конкуренції та динамічних змін на фармацевтичному ринку, питання мотивації працівників набуває особливої актуальності. Недостатній рівень мотивації може призвести до зниження продуктивності, плинності кадрів та погіршення якості обслуговування. У зв'язку з цим, виникає необхідність комплексного аналізу мотиваційних чинників та пошуку шляхів удосконалення мотиваційної політики у сфері фармації.

Метою дослідження є аналіз ролі мотивації як інструменту підвищення ефективності управління персоналом у фармацевтичних організаціях та розробка рекомендацій щодо її оптимізації.

Для досягнення мети було використано анкетування працівників аптечних закладів, аналіз науково-методичної літератури, порівняльний аналіз підходів до мотивації, а також методи узагальнення, систематизації та графічного подання результатів.

У ході дослідження було опитано фармацевтичних працівників із різним професійним досвідом та посадовим становищем. Більшість респондентів високо оцінили значення мотивації в управлінні персоналом, зокрема відзначили її вплив на зниження плинності кадрів та підвищення ефективності праці. Основною формою мотивації вважається фінансова, однак значна частина респондентів підтримує комбінований підхід, який включає як матеріальні, так і нематеріальні стимули. Опитані вказали на доцільність регулярного перегляду систем мотивації, переважно щорічно. Найбільш ефективними винагородами названо щомісячні премії та підвищення заробітної плати. Важливими чинниками також є кар'єрне зростання, визнання досягнень, комфортні умови праці, можливість навчання та

баланс між роботою і особистим життям. Більшість респондентів віддають перевагу демократичному стилю управління. Вплив корпоративної культури оцінюється як значний або помірний. Серед основних демотиваторів респонденти назвали низьку заробітну плату, перевантаження, слабку комунікацію та відсутність визнання.

Розроблено рекомендації щодо підвищення мотивації персоналу фармацевтичних організацій: запровадження системи матеріального стимулювання, яка передбачає гнучке преміювання за досягнення результатів, бонуси за якість та продуктивність; розвиток нематеріальної мотивації, зокрема: визнання досягнень працівників; подяки, грамоти, внутрішні рейтинги; створення позитивного мікроклімату в колективі; побудова індивідуального підходу до мотивації працівників, враховуючи їхні особистісні характеристики, потреби, кар'єрні очікування та рівень професійної зрілості; створення можливостей для професійного зростання, таких як: організація внутрішніх і зовнішніх тренінгів, семінарів; програми наставництва; підтримка підвищення кваліфікації та участі у професійних асоціаціях; чітка система оцінювання ефективності роботи, яка є прозорою та об'єктивною, з регулярним зворотним зв'язком для кожного працівника; впровадження механізмів участі персоналу в управлінні організацією, зокрема через: командні наради; обговорення ідей щодо покращення роботи; залучення до прийняття рішень; гнучкі умови праці, наприклад: адаптивний графік роботи; можливість часткової віддаленої роботи, додаткові вихідні або відгул за понаднормову працю; покращення умов праці та забезпечення безпечного робочого середовища, відповідно до стандартів GMP; соціальні гарантії та корпоративні програми, зокрема: медичне страхування; корпоративні заходи; пільгове оздоровлення або відпочинок; формування сильної корпоративної культури, яка ґрунтується на цінностях взаємоповаги, довіри, справедливості та розвитку.

Таким чином, проаналізовано роль мотивації у підвищенні ефективності управління персоналом у фармацевтичних організаціях.