



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

ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДХОДІВ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ АПТЕЧНИХ ЗАКЛАДІВ

Шуванова О. В., Рогуля О. Ю., Дейніченко А. І.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

shuvanovae@gmail.com

Мотивація фармацевтів є надзвичайно важливою з багатьох причин, що впливають як на успіх самого фармацевтичного бізнесу, так і на добробут пацієнтів. Мотивовані фармацевти прагнуть до постійного навчання та вдосконалення своїх знань, що дозволяє їм надавати пацієнтам якісну консультацію щодо вибору ліків, їх застосування, можливих побічних ефектів та взаємодії з іншими препаратами. У свою чергу, це допомагає утримати клієнтів й підвищити імідж аптеки, що не може не відобразитися на результатах її господарської діяльності.

Метою роботи є аналіз підходів до мотивації фармацевтів та визначення напрямків удосконалення систем мотивації.

При виконанні дослідження використані методи спостереження, аналізу, порівняння та узагальнення результатів. Джерелами інформації є публікації у наукових та ділових фармацевтичних виданнях, вебсайти аптек і аптекних мереж, інші відкриті джерела інформації.

У науковій літературі обґрунтовується існування шести основних факторів трудової мотивації: матеріальна винагорода, умови роботи, колектив, керівник, зміст роботи та перспективи розвитку. Поряд з цим зазначається, що існують чотири типи потреб: стабільність, досягнення, місія та статус. Поєднуючи наведені фактори та типи потреб, можна сформулювати структуру трудової мотивації персоналу, у тому числі й аптекних закладів.

Як свідчать результати, отримані під час дослідження, найчастіше в аптекних закладах України використовують показники, які можуть найбільше вплинути на ефективність роботи аптеки, а саме: виконання плану продажів у цілому і за окремими позиціями, в яких зацікавлена аптека, загальну кількість

відпрацьованих годин, середню суму чеку, відсутність помилок у роботі й скарг з боку клієнтів тощо. Для заохочення співробітників здебільшого використовують матеріальну мотивацію, яка виражена у бонусах, преміях, та рівні заробітної плати у цілому. Слід зазначити, що матеріальні методи впливу часто використовуються в аптеках не тільки для заохочення, а й для покарання у вигляді штрафів за помилки та невиконання встановлених показників. Умови праці фармацевтів, зокрема, інтенсивність робочого процесу, тривалість робочих змін, обмежені можливості для відпочинку та статичне навантаження, мають виражений демотивуючий вплив. З огляду на це, навіть незначні покращення умов праці, що вирізняють аптеку на фоні інших суб'єктів роздрібної реалізації, можуть мати позитивний вплив на задоволеність та лояльність персоналу. Атмосфера взаємної підтримки та співпраці, коли фармацевти можуть допомагати один одному, ділитися знаннями та досвідом, є важливим елементом системи мотивації. Але створення такої системи залежить від персоналу й міжособистісних взаємин та потребує значних зусиль і розуміння керівником важливості цього фактору. До того ж ефект від такої мотивації дуже складно виміряти. А от заохочення фармацевтів до надання позитивного зворотного зв'язку один одному, відзначення успіхів та підтримка в складних ситуаціях може стати нормою корпоративної культури підприємства і підвищити рівень мотивації співробітників. Такий фактор мотивації, як зміст роботи та перспективи розвитку в аптеках теж має неоднозначний вплив. Так, часто завідувачі аптек вважають, що додаткові обов'язки та відповідальність, що передбачені посадою, не компенсуються відповідною заробітною платою, тож прагнути до такого положення вмотивовані далеко не всі співробітники.

Отже, забезпечення високої мотивації фармацевтів є критично важливим для досягнення ключових цілей аптеки: якісного обслуговування, ефективності, професійного розвитку та етичної поведінки. Результати досліджень свідчать про неповне використання мотиваційного потенціалу, що визначає необхідність подальшого вивчення підходів до мотивації фармацевтів