



*Міністерство охорони здоров'я України
Міністерство освіти і науки України
Національний фармацевтичний університет
Кафедра менеджменту, маркетингу та
забезпечення якості у фармації*



МАТЕРІАЛИ

**XII науково-практичної internet-конференції з міжнародною участю
«МЕНЕДЖМЕНТ ТА МАРКЕТИНГ У СКЛАДІ
СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ, НАУКИ, ОСВІТИ,
ПРАКТИКИ»
(19 березня 2026 р.)**



MATERIALS

**of XII scientific and practical internet-conference
with international participation
«MANAGEMENT AND MARKETING IN THE MODERN
ECONOMY, SCIENCE, EDUCATION AND PRACTICE»
(19 March 2026)**

Харків

2026

**МЕТОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ
СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА:
НА ПРИКЛАДІ АПТЕЧНОЇ МЕРЕЖІ «ПОДОРОЖНИК»**

Божидай І.І., Капля Д.В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

bogiday303@gmail.com

У сучасних умовах розвитку ринкової економіки та посилення конкуренції важливим чинником ефективного функціонування підприємств є формування результативної системи мотивації персоналу. Людські ресурси виступають ключовим елементом забезпечення стабільності та конкурентоспроможності організації, оскільки саме від рівня професійної підготовки, відповідальності та зацікавленості працівників значною мірою залежить результативність діяльності підприємства. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває використання сучасних методів та інструментів формування ефективної системи мотивації персоналу.

Мотивація працівників розглядається як сукупність управлінських впливів, спрямованих на стимулювання трудової активності персоналу та забезпечення досягнення стратегічних і поточних цілей підприємства. Ефективна система мотивації має сприяти узгодженню інтересів працівників та організації, формуванню зацікавленості у підвищенні продуктивності праці, покращенні якості виконання професійних обов'язків та розвитку корпоративної культури.

Формування системи мотивації персоналу передбачає застосування комплексу взаємопов'язаних методів і інструментів управління. Вони спрямовані на стимулювання трудової діяльності працівників, підвищення їхньої залученості до досягнення цілей підприємства та створення умов для професійного розвитку. Серед основних методів мотивації персоналу виділяють економічні, організаційні та соціально-психологічні.

Економічні методи мотивації передбачають використання матеріальних стимулів, які безпосередньо пов'язані з результатами трудової діяльності працівників. До таких інструментів належать система оплати праці, преміювання, бонусні виплати, надбавки та інші види матеріального заохочення. Матеріальна мотивація є важливим елементом стимулювання персоналу, оскільки вона дозволяє забезпечити справедливу винагороду за результати праці та підвищити зацікавленість працівників у досягненні високих виробничих показників.

Організаційні методи мотивації пов'язані з удосконаленням умов праці, раціональним розподілом функціональних обов'язків, забезпеченням можливостей професійного розвитку та кар'єрного зростання. Важливими інструментами у цьому напрямі є система підвищення кваліфікації працівників, навчальні програми, участь персоналу у внутрішніх тренінгах, а також створення умов для розвитку професійних компетентностей.

Соціально-психологічні методи мотивації спрямовані на формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі, розвиток корпоративної культури та підвищення рівня задоволеності працівників умовами праці. До таких інструментів належать моральне заохочення, визнання професійних досягнень працівників, підтримка командної роботи, ефективна комунікація між керівництвом та персоналом, а також залучення працівників до процесу прийняття управлінських рішень.

Особливості формування системи мотивації персоналу можна розглянути на прикладі аптечної мережі «Подорожник», діяльність якої пов'язана з наданням фармацевтичних послуг населенню. Фармацевтичний ритейл характеризується високим рівнем конкуренції, значними вимогами до професійної підготовки персоналу та необхідністю забезпечення високої якості обслуговування клієнтів. У таких умовах мотивація працівників відіграє важливу роль у забезпеченні ефективної діяльності аптечних закладів.

Для працівників аптечних мереж важливими мотиваційними чинниками є як матеріальні, так і нематеріальні стимули. До матеріальних інструментів

належать конкурентоспроможний рівень заробітної плати, система преміювання за досягнення встановлених показників діяльності, а також додаткові виплати, пов'язані з результатами роботи. Використання таких інструментів дозволяє підвищити зацікавленість працівників у виконанні планових показників, покращенні якості обслуговування клієнтів та підвищенні ефективності діяльності підприємства.

Разом із тим важливу роль у формуванні ефективної системи мотивації відіграють нематеріальні інструменти. До них належать можливості професійного розвитку, участь у навчальних програмах та тренінгах, створення сприятливого робочого середовища, підтримка командної взаємодії та формування позитивної корпоративної культури. В умовах фармацевтичної діяльності особливого значення набуває безперервне професійне навчання працівників, оскільки це сприяє підвищенню їхньої компетентності та якості фармацевтичного обслуговування.

Крім того, ефективним інструментом мотивації є застосування сучасних управлінських технологій, зокрема систем оцінювання результатів діяльності працівників, внутрішніх програм розвитку персоналу та механізмів зворотного зв'язку між керівництвом і працівниками. Такі інструменти дозволяють підвищити прозорість системи винагород, забезпечити об'єктивне оцінювання результатів праці та стимулювати професійне зростання персоналу.

Таким чином, формування ефективної системи мотивації персоналу підприємства передбачає комплексне застосування різноманітних методів та інструментів управління. Поєднання матеріальних, організаційних та соціально-психологічних методів мотивації дозволяє створити сприятливі умови для підвищення трудової активності працівників, розвитку їхнього професійного потенціалу та забезпечення високих результатів діяльності підприємства. На прикладі аптечної мережі «Подорожник» можна зробити висновок, що ефективна система мотивації персоналу є важливим чинником підвищення якості фармацевтичного обслуговування, зміцнення конкурентних позицій підприємства та забезпечення його стабільного розвитку.