



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

# «СОЦІАЛЬНА ФАРМАЦІЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ»

МАТЕРІАЛИ  
XI міжнародної  
науково-практичної  
конференції



30 КВІТНЯ 2026 РОКУ  
М. ХАРКІВ

**ДЕТЕРМІНАНТИ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ ТА ЗАДОВОЛЕНОСТІ  
ПРАЦЕЮ ПЕРСОНАЛУ АПТЕЧНИХ ЗАКЛАДІВ:  
РЕЗУЛЬТАТИ КОМПЛЕКСНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

Шуриніна К.О.<sup>1</sup>, Назаркіна В. М.<sup>1</sup>, Севрюков О. В.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

<sup>2</sup>Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації, Харків, Україна  
nazarkina@nuph.edu.ua

Функціонування аптечних закладів здійснюється в умовах комплексного впливу дестабілізуючих чинників, серед яких домінують високе професійне навантаження, кадровий дефіцит, підвищення вимог до якості фармацевтичної допомоги, а також пролонгований стресогенний вплив воєнного стану. За таких умов людський ресурс набуває статусу критичного лімітувального фактора ефективності функціонування системи фармацевтичного забезпечення. Трудова мотивація та задоволеність працею персоналу трансформуються з допоміжних HR-показників у стратегічні детермінанти якості фармацевтичної допомоги, безпеки пацієнтів і кадрової стабільності. У цьому контексті трудова мотивація та задоволеність працею персоналу еволюціонують із допоміжних індикаторів управління персоналом у стратегічні детермінанти, що безпосередньо впливають на якість фармацевтичної допомоги, рівень безпеки пацієнтів та кадрову стійкість організації. Їх деградація корелює з підвищенням рівня професійного вигорання, зростанням плинності кадрів, втратою високо-кваліфікованих фахівців і зростанням ймовірності професійних помилок.

Попри значну кількість наукових досліджень у сфері мотивації праці, питання її комплексного оцінювання з урахуванням взаємозв'язку із задоволеністю працею та професійним вигоранням у фармацевтичному секторі, особливо в умовах нестабільності, залишаються недостатньо розробленими. Наявні підходи переважно мають фрагментарний характер і не забезпечують цілісного бачення взаємодії зазначених феноменів. Відсутність системного підходу до оцінювання трудової мотивації, задоволеності працею та рівня професійного вигорання суттєво обмежує можливості обґрунтування, розробки та впровадження ефективних управлінських рішень у сфері управління персоналом аптечних закладів. Таким чином, комплексне дослідження трудової мотивації та задоволеності працею персоналу аптечних закладів набуває особливої актуальності та є об'єктивно необхідним для збереження кадрового потенціалу галузі, підвищення якості фармацевтичної допомоги й забезпечення стійкості функціонування аптечної мережі в умовах сучасних викликів.

Мета дослідження – комплексна оцінка рівня трудової мотивації та задоволеності працею персоналу аптечних закладів, а також ідентифікація ключових факторів їх формування в сучасних соціально-економічних умовах.

Емпіричну основу дослідження становлять результати опитування 312 аптечних працівників, серед яких 73% – фармацевти, 27% – адміністративний персонал. За типом організації респонденти розподілилися таким чином: приватні аптеки та аптечні мережі – 270 осіб, аптеки державної та комунальної форми власності – 25 осіб, оптові компанії – 17 осіб. Розподіл за стажем роботи: до 1 року – 23%, 1–5 років – 35%, 6–10 років – 24%, понад 10 років – 18%.

Встановлено, що організація праці є однією з ключових детермінант задоволеності персоналу. Нерівномірний розподіл навантаження, інтенсивний графік роботи та обмежені можливості відпочинку спричиняють підвищене психоемоційне напруження. Кадровий дефіцит зумовлює системне перевантаження працівників і ускладнює дотримання раціонального режиму праці та відпочинку, зокрема реалізацію права на повноцінну відпустку.

Доведено, що матеріальна винагорода не забезпечує стійкої мотивації без поєднання з нематеріальними чинниками. Найвищі оцінки отримала підтримка колег (5,0), тоді як визнання з боку керівництва (3,0) та можливості професійного розвитку (4,0) залишаються недостатньо реалізованими, що свідчить про наявність дисбалансу в системі мотивації персоналу.

Результати дослідження засвідчили, що більшість працівників лише частково задоволені графіком і умовами праці, що вказує на наявність системних управлінських проблем. Визначальним чинником виступає соціально-психологічний клімат у колективі: високий рівень довіри та взаємо-підтримки сприяє підвищенню продуктивності праці, тоді як їх дефіцит нівелює ефективність матеріальних стимулів. Плинність кадрів підтверджено як інтегральний індикатор ефективності управління. Серед основних причин її зростання респонденти визначили перевантаження (65%) і незадовільні умови праці (59%), що спричиняє розвиток вигорання і зниження якості фарм. допомоги. Виявлені виражені ознаки професійного вигорання серед персоналу обґрунтовують необхідність впровадження системних управлінських заходів, спрямованих на оптимізацію навантаження, покращення умов праці та розвиток програм психологічної підтримки. Ігнорування зазначених проблем формує довгострокові ризики дестабілізації кадрового забезпечення аптечних закладів.

Встановлено, що в умовах воєнного стану відбувається суттєва трансформація мотиваційного профілю працівників аптечних закладів, яка характеризується зміщенням пріоритетів від матеріальних стимулів і кар'єрного зростання до базових потреб у безпеці, стабільності зайнятості та соціальній

підтримці. Значна частка персоналу перебуває у стані емоційного виснаження, що формує ризики втрати кадрового потенціалу галузі. Класичні теорії мотивації зберігають методологічну значущість, однак потребують адаптації до сучасних умов функціонування. За результатами дослідження, мотивація набуває динамічного, контекст-залежного характеру, а поведінка працівників орієнтується переважно на короткострокові цілі та відновлення ресурсів. В умовах підвищеного стресового навантаження емоційна й психологічна безпека виступають базовою передумовою ефективної професійної діяльності, тоді як хронічний стрес знижує концентрацію уваги, погіршує якість управлінських і професійних рішень та підвищує ризик помилок. Отже, трудова мотивація та задоволеність працею персоналу аптечних закладів детермінуються якістю організації праці, рівнем управлінської підтримки та соціально-психологічним кліматом, а їх зниження безпосередньо пов'язане з професійним вигоранням і плинністю кадрів, що обумовлює необхідність впровадження комплексних управлінських рішень з урахуванням ситуації.

**ANALYSIS OF THE REGISTRATION DYNAMICS OF  
ANTIDEPRESSANTS UNDER THE INTERNATIONAL NON-PATENTED  
NAME IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

Lipatova S.S., Rakhimov A. A.

Pharmaceutical Institute of Education and Research, Tashkent city,  
Republic of Uzbekistan  
ningovasabina8@gmail.com

The relevance of the study is driven by the steady growth of global and local antidepressant markets against the backdrop of a global increase in the prevalence of depressive and anxiety disorders. In conditions of high competition, market saturation with trademarks, and the active emergence of generics, marketing analysis specifically for international non-proprietary names (INN) acquires critical importance.

This approach allows for an objective assessment of the actual structure of medical demand, the identification of the most in-demand active substances (e.g., SIOPS group drugs) by abstracting from the marketing strategies of individual brands, and the determination of import substitution and new drug production niches. Consequently, the study of the market for MSN is a necessary tool for optimizing the assortment portfolio of pharmaceutical companies and strategic planning in the healthcare system.