

## ИЗУЧЕНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ АПТЕЧНЫХ РАБОТНИКОВ

Кобец Ю.Н., Бабак Т.Н.

Национальный фармацевтический университет, г. Харьков

[mnushko.nfau@gmail.com](mailto:mnushko.nfau@gmail.com)

Для эффективной работы каждого члена коллектива необходима четко выработанная система мотивации. Руководитель аптеки должен разработать комплексную систему факторов морального и материального стимулирования для побуждения работников к деятельности, направленной на достижение общих целей.

**Целью работы** является изучение системы мотивации на базе сети коммунальных аптек «Полтавафарм».

**Методы исследования.** В работе использованы полевые исследования. Проведено анкетирование специалистов (провизоров/фармацевтов).

**Результаты исследования.** На данный момент в опросе приняло участие 54 человека. В результате исследования установлено, что для 60% специалистов на первом месте, среди критериев выбора данной сети аптек были достойная заработная плата и соответствующие условия труда. Для 35% опрошенных важным критерием при выборе места работы является дружный коллектив и понимающее руководство. 5% респондентов пошли работать в коммунальную аптеку из-за ее социальной значимости. Ключевым фактором, влияющим на мотивацию сотрудника, является его непосредственный руководитель. Согласно нашим исследованиям, непосредственный руководитель на 70% обеспечивает мотивацию своих подчиненных, компания (т.е. система управления, безопасность, условия труда, оплата труда) определяет 20% мотивации, а 10% – личная мотивация сотрудника.

**Вывод.** Изучив мотивацию аптечных работников на базе сети аптек «Полтавафарм» можно сделать вывод, что благодаря правильно разработанной системе мотивации можно: сделать работу персонала эффективной (снизить текучесть кадров, повысить квалификацию сотрудников), улучшить обслуживание клиентов, сформировать позитивный имидж аптеки у клиентов.