

УДК: 331.101.32:615.15-005

DOI: <https://doi.org/10.25040/aml2020.02-03.089>

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАДОВОЛЕНOSTІ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ФАХІВЦІВ МАТЕРІАЛЬНОЮ ТА МОРАЛЬНОЮ СТОРОНОЮ РОБОТИ

Громовик Б.П., Кремінь Ю.І.

Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького
Кафедра організації і економіки фармації (зав. - проф. Громовик Б.П.)

Реферат

Мета. Вивчення думки фармацевтичних фахівців аптечних закладів щодо ролі матеріальних і моральних стимулів та перешкод в їх реалізації у процесі мотивації фахівців до праці.

Матеріал і методи. Дослідження проведене у період з 26 червня по 26 серпня 2020 р. методом анонімного інтернет-опитування 348 фармацевтичних фахівців аптечних закладів України за анкетною, розробленою в google формі та розміщеною у дев'яти фармацевтичних групах соціальної мережі "Фейсбук". Респонденти представляли усі регіони України, за винятком анексованої АР Крим та окупованих територій Донецької і Луганської областей. Гранична похибка вибірки 5,1%.

Результат й обговорення. З'ясовано, що абсолютна більшість респондентів вважає, що виконаний обсяг їх роботи має бути більш оплачуваним. Показано, що співвідношення середньої зарплати українських фармацевтичних фахівців (до мінімальної зарплати в країні) щонайменше удвічі менше ніж такий показник в їх європейських колег. Виявлено, що серед заохочень роботодавці здебільшого використовують нарахування відсотку з продажів та систему бонусів. Визначено, що для опитаних важливими є повага колег і відвідувачів аптечних закладів, належний моральний клімат в колективі та хороші умови праці. При цьому виявлена стурбованість фармацевтичних фахівців високим ступенем відповідальності, дуже важкою роботою, недоцільністю вимог керівництва та наявністю штрафних санкцій в аптечному закладі.

Висновок. Встановлено, що фармацевтичні фахівці не отримують бажаної матеріальної та моральної задоволеності від роботи в аптечних закладах, а роботодавці на низькому рівні застосовують наявні форми заохочення за трудові досягнення, що спричиняє зневіру фармацевтичних фахівців до обраного фаху та високу текучість кадрів в аптечних закладах.

Ключові слова: фармацевтичний фахівець, заробітна плата, матеріальні і моральні стимули

Aim. Study of the opinion of pharmaceutical specialists working at pharmacies on the role of material and moral incentives and obstacles in their implementation in the process of motivating professionals to work.

Material and Methods. The study was conducted in the period from June 26 to August 26, 2020 via an anonymous online survey of 348 pharmaceutical specialists working at pharmacies in Ukraine on a questionnaire developed in Google form and posted in nine pharmaceutical groups on Facebook social network. The respondents represented all regions of Ukraine, except for the annexed Autonomous Republic of Crimea and the occupied territories of Donetsk and Luhansk regions. The marginal sampling error was 5.1%.

Results and Discussion. It was found that the vast majority of respondents believe they should be paid higher salaries for that the amount of work they do. The ratio of the average salary of Ukrainian pharmaceutical specialists to the minimum wage in the country is at least twofold less than that of their European counterparts. It was found that among the incentives, employers primarily use the accrual of interest on sales and the bonus system. It is determined that respect on the part of colleagues and visitors of pharmacies, a proper moral climate in the team and good working conditions are important for the respondents. At the same time, the concern of pharmaceutical specialists with a high degree of carried responsibility, very hard work, inexpediency of management requirements, and penalties at the pharmacy was revealed.

Conclusion. It is established that pharmaceutical professionals do not receive the desired material and moral satisfaction from working at pharmacies, and employers underuse the existing forms of incentives for work achievements, which leads to disappointment of pharmaceutical professionals in the chosen profession and to the high staff turnover at pharmacies.

Key words: pharmaceutical specialist, salary, material and moral incentives

Вступ

Фармацевтичний фахівець (ФФ) в системі охорони здоров'я є рівноправним учасником мультидисциплінарної команди, бо виконує важливі професійні ролі відповідно до парадигми "фармацевт десяти зірок" [11], спрямовані на збереження здоров'я людини. Окрім

Abstract

SATISFACTION OF PHARMACEUTICAL SPECIALISTS WITH THE MATERIAL AND MORAL SIDE OF THEIR JOB: A STUDY

HROMOVYK B.P., KREMEN YU.I.

The Danylo Haltsky National Medical University in Lviv

того, ФФ щодня піддає своє здоров'я щоденній загрозі, адже контактує із різними пацієнтами, тим паче зараз, під час пандемії коронавірусу Covid-19 [10]. Тому проблема мотивації, як чинника активізації та стимулювання ФФ до більш ефективного виконання професійних ролей, набуває вагомого значення.

Матеріал і методи

Дослідження проведено у період від 26 червня до 26 серпня 2020 року методом анонімного інтернет-опитування фармацевтичних фахівців (ФФ) аптечних закладів України за анкетною, розробленою в google формі, що містила 53 питання, та розміщеною у дев'яти фармацевтичних групах соціальної мережі "Фейсбук" [1-9].

Всього в анкетуванні взяло участь 411 ФФ. До подальшої обробки включено 348 (84,7%) якісно заповнених анкет 60,9% провізорами і 39,1% фармацевтами. Вони представили усі регіони України, за винятком анексованої АР Крим та окупованих територій Донецької і Луганської областей. При цьому зі західних і північних областей України було 25,5 і 25,4% респондентів, центральних - 20,7%, південних - 18,4%, східних - 10,0% опитаних. За статевою ознакою: жінок - 96%, чоловіків - 4%. Наймолодшому респонденту - 19 років, найстаршому - 69, при цьому середній вік становив 34,6 року. Середній фармацевтичний стаж опитаних складає 11,4 року, при мінімальному - 1 рік, максимальному - 50 років. Важливим є те, що 73% респондентів, мають стаж роботи 5 років і більше, що свідчить про їх компетентність і досвідченість та дає підстави вважати отриману інформацію якісною й об'єктивною. Лише 8,3% опитаних мали вищу кваліфікаційну категорію, 10,1% - першу і 5,2% - другу. 81% респондентів працювали в аптеках мережевих, 17,6% - в індивідуальних аптеках, 1,4% - аптечному складі. 26,1% опитаних працювала в аптечних закладах на керівних посадах, 34,8% - на посаді провізора, 39,1% - фармацевта. Абсолютно усі респонденти мали повну зайнятість.

У дослідженні використано спрощену формулу обчислення простої ймовірнісної вибірки ($P = 0,954$) для генеральної сукупності більш як 5 000 одиниць (число ФФ, що працюють в аптеках, становить 48 200 осіб): $n = 1/\Delta^2$, де n - обсяг вибіркової сукупності, Δ - частка заданої похибки вибірки [10]. Гранична похибка вибірки у випадку 348 ФФ становить 0,051 або 5,1%, тобто одержані результати опитування показують досліджувану дійсність у межах звичайної міри надійності ($\Delta = 3 - 10\%$).

Результати й обговорення

З'ясовано, що середня місячна заробітна плата (ЗП) ФФ в аптечному закладі за останні три місяці сягала 7645,1 грн. за мінімальною - 3000 грн. (Хмельницька область) та максимальною - 24000 грн. (Херсонська область). При цьому найвища середня ЗП ФФ була в Херсонській області (10 055,6 грн.), а найнижча - у Волинській (5 528,6 грн.) області.

За різними посадами різниця у середній ЗП не спостерігалася, що здебільшого пов'язано з регіональними особливостями:

- керівники аптечних закладів отримували в середньому 8323,8 грн. за мінімальної ЗП - 3800 (Запорізька область), максимальної - 24000 грн. (Херсонська область);
- провізори мали в середньому 7572, 3600 (Черкаська область) і 20000 (Харківська область) грн. відповідно;
- фармацевти отримували 7256,2, 3000 (Хмельницька область) та 16000 (Херсонська область) грн. відповідно.

При цьому, співвідношення середньої зарплати українських ФФ до мінімальної зарплати в країні щонайменше удвічі менше ніж такий показник в їх європейських колег (табл. 1).

З'ясовано, що лише 29% провізорів отримувало доплату за вищу фармацевтичну освіту, 7,5% ФФ - надбавку за вислугу років (професійний стаж). Серед респондентів, які мали кваліфікаційні категорії, тільки 23,2% отримували доплату за їх наявність.

Результати анкетування показали, що

Таблиця 1

Співвідношення середньої ЗП ФФ до мінімальної ЗП в Україні та деяких країнах Європи

№ з.п	Країна	ЗП [12,13,15]		Частка середньої ЗП ФФ до мінімальної
		Середня ФФ	Мінімальна по країні	
1	Україна	7645,1 грн.	4723,0 грн.	1,6
2	Франція	6 113,1 євро	1 539,4 євро	4,0
3	Велика Британія	5 894,3 фунтів стерлінгів	1 444,7 фунтів стерлінгів	4,1
4	Німеччина	6 764,7 євро	1 584,0 євро	4,2
5	Республіка Польща	11 169,1 злотих	2 600,0 злотих	4,3
6	Португалія	3 720,4 євро	740,8 євро	5,0

повністю задоволеними рівнем ЗП були лише 2% ФФ, частково - 30,8%, решта - незадоволені. Зважаючи на зазначене, 71,5% опитаних стверджували, що рівень їхньої чинної ЗП встановлений роботодавцем, виходячи з невідомих для них причин, а 11,5% - за принципом "чим менше, тим краще". І лише 17,0% респондентів ствердили, що їх ЗП встановлювалася роботодавцем за результатом співбесіди з ними.

На думку 92,2% ФФ виконаний обсяг їх роботи має бути більш оплачуваним. У середньому ФФ бажали б мати 13559,2 грн. (тобто в 1,8 раза більше від чинної ЗП) при розмаху від 6000 грн. (Рівненська область) до 45000 грн. (Одеська та Херсонська області). Своєю чергою, спостерігалася різниця в бажаному заробітку за посадами:

- керівники аптекних закладів бажали б мати в середньому 15651,2 грн. (тобто в 1,9 раза більше) за мінімальної ЗП - 7500 (Харківська область), максимальної - 45000 грн. (Херсонська область);
- провізори - 13097,3 (в 1,7 раза більше), 6000

(Рівненська області) та 20000 грн. (м. Києві, Київській, Львівській, Рівненській та Харківській областях) відповідно;
- фармацевти - 12512,3 (в 1,7 раза більше), 6500 (Хмельницькій області) та 45000 (Одеській області) грн. відповідно.

Оцінювання ФФ частоти використання роботодавцем форм заохочення за трудові досягнення показала (табл. 2), що передусім застосовується мотивація у вигляді відсотку з продажів (37,6%) та системи бонусів (31,9%). Лише 12,3% ФФ зазначили, що в їх аптекних закладах часто застосовується доплата за інтенсивність праці, за роботу у нічний час, святкові дні та суміщення професій. Решта форм заохочення роботодавцями не використовується взагалі або достатньо рідко.

Серед інших мотивувальних чинників (табл. 3) ФФ за десятибальною шкалою, насамперед, оцінили важливість поваги колег (8,3 бала), належного морального клімату в колективі (7,6), хороших умов праці (7,3) та поваги відвідувачів аптекних закладів (7,2). Низьку оцінку отримало корпоративне стра-

Таблиця 2

Частота використання роботодавцем форм заохочення за трудові досягнення ФФ

Форма заохочування	Періодичність (у%)		
	Часто	Рідко	Ніколи
Відсоток з продажів	37,6	29,6	32,8
Система бонусів	31,9	31,6	36,5
Доплати за інтенсивність праці, за роботу у нічний час, святкові дні та суміщення професій	12,3	21,0	66,7
Преміювання	8,9	41,7	49,4
Колективний захід за кошти роботодавця	7,2	37,9	54,9
Оголошення подяки	6,0	28,8	65,2
Підвищення зарплати на певний період часу	3,7	48,0	48,3
Просування кар'єрою драбиною	3,5	35,6	60,9
Надбавки за професійну майстерність, високі досягнення в праці, виконання особливо важливої роботи	3,4	20,7	75,9
Нагородження цінним подарунком	2,0	18,1	79,9
Нагородження Почесною грамотою	1,4	17,0	81,6

Таблиця 3

Результати оцінювання ФФ мотивуючих чинників, які зустрічаються у роботі

Чинник	Середня оцінка, в балах	Чинник	Середня оцінка, в балах
Повага колег	8,3	Цікава і творча робота	6,2
Належний моральний клімат в колективі	7,6	Можливості самостійності та ініціативи у роботі	6,1
Хороші умови праці	7,3	Можливість підвищення кваліфікації шляхом тематичного удосконалення, відвідування професійних конференцій і тренінгів та іншого за кошти роботодавця	6,1
Повага відвідувачів аптек	7,2		
Авторитет роботодавця	6,6		
Схвалення зі сторони керівництва	6,6	Можливості самореалізації (застосування власних здібностей)	6,0
Гнучкий графік роботи	6,3	Наявність соціального пакета	6,0
Можливість отримувати вищу зарплату у залежності від результатів праці	6,2	Можливість кар'єрного росту	5,5
		Наявність спеціальної програми лояльності для ФФ	5,5
		Корпоративне страхування ФФ	4,6

хування - 4,6 бала. Щодо демотивуючих чинників (рис. 1), то ФФ зазначили насамперед високий ступінь відповідальності (8,4 бала), дуже важку роботу (7,5 бала), недоцільність вимог керівництва (6,3) та наявність штрафних санкцій (5,6). Варто зауважити дещо менший вплив розподілу керівником підлеглих на "своїх" і "поганих" (4,8 бала) та нестабільності виплати ЗП (4,1).

Підсумовуючи зазначене вище, варто зауважити, що не отримання ФФ бажаної матеріальної та моральної задоволеності від роботи в аптечному закладі породжує у біль-

шості з них постійну потребу пошуку кращої пропозиції на заміщення вакантної посади ФФ. І, як наслідок, відбувається постійна текучість кадрів в аптеках, яка нині сягає 30-40% [14]. Це спричинює зневіру ФФ у важливості обраного фаху та призводить до низької віддачі на роботі. Для відвідувачів аптек така ситуація - це ймовірність не надання якісної фармацевтичної допомоги.

Висновки

Встановлено, що фармацевтичні фахівці не отримують бажаної матеріальної та мораль-

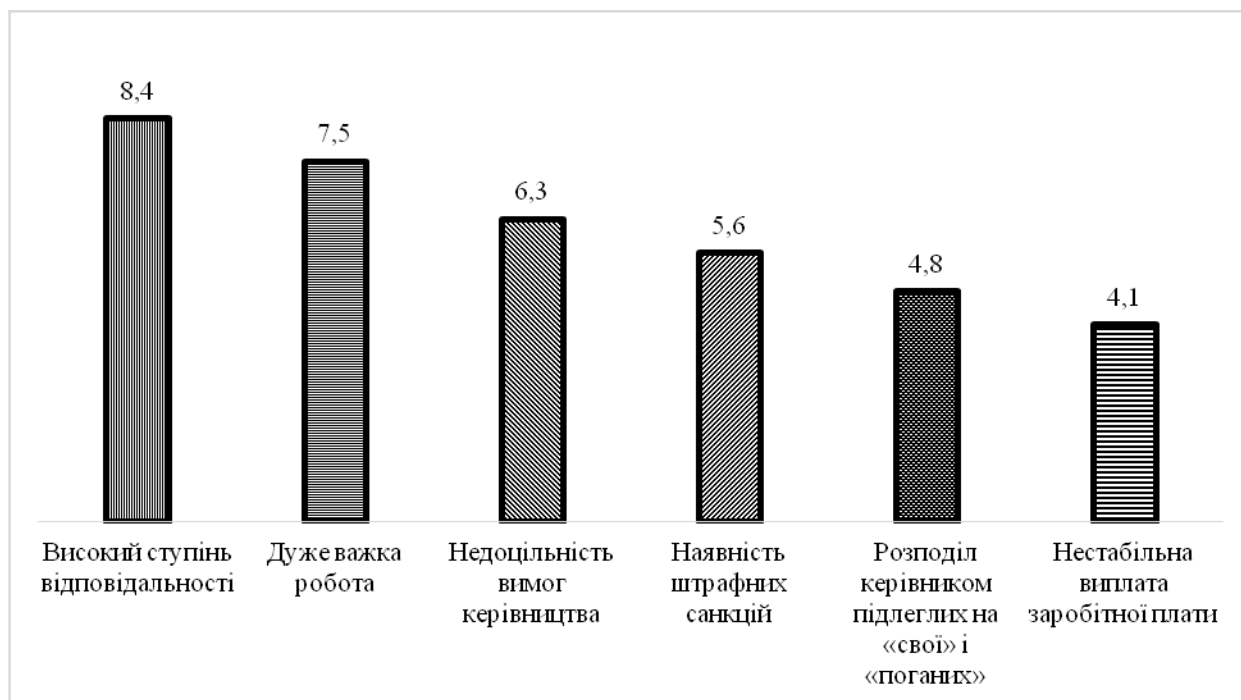


Рис. 1

Результати оцінювання ФФ демотивувальних чинників, які зустрічаються у роботі (у балах)

ної задоволеності від роботи в аптечних закладах, а роботодавці на низькому рівні застосовують наявні форми заохочення за трудові досягнення, що спричиняє зневіру фармацевтичних фахівців до обраного фаху та високу текучість кадрів в аптечних закладах.

Література

1. Facebook. Medicine and pharmacy. Ukrainian (Фейсбук. Медицина и фармация). URL: <https://www.facebook.com/groups/medupharma/permalink/708976313167524/>. Дата останнього оновлення: липень 2020. Дата останнього доступу: жовтень 2020).
2. Facebook. Med-Pharm Market UA. Ukrainian (Фейсбук. Мед-Фарм Рынок UA). URL: <https://www.facebook.com/groups/2005191326385176/permalink/2714449452126023/>. Дата останнього оновлення: червень 2020. Дата останнього доступу: жовтень 2020.
3. Facebook. Pharmaceutical community BH. Ukrainian (Фейсбук. Фармацевтическая общественность БХ.). URL: <https://www.facebook.com/groups/berlinchemiekh/permalink/3997773283598071/>. Дата останнього оновлення: червень 2020. Дата останнього доступу: жовтень 2020.
4. Facebook. Pharmaceutical Ukraine. Ukrainian (Фейсбук. Фармацевтична Україна). URL: <https://www.facebook.com/groups/17124833366137/permalink/833632120461085/>. Дата останнього оновлення: червень 2020. Дата останнього доступу: жовтень 2020.
5. Facebook. Pharmaceutical Women's Club. Ukrainian (Фейсбук. Фармацевтичний Жіночий Клуб). URL: <https://www.facebook.com/groups/519366731969194/permalink/719221965317002/>. Дата останнього оновлення: липень 2020. Дата останнього доступу: жовтень 2020.
6. Facebook. Pharmacist. Ukrainian (Фейсбук. Аптекарь). URL: <https://www.facebook.com/groups/aptekar/permalink/4219817281423528/>. Дата останнього оновлення: серпень 2020. Дата останнього доступу: жовтень 2020.
7. Facebook. Pharmacists Lviv. Ukrainian (Фейсбук. Фармацевти Львів). URL: <https://www.facebook.com/groups/315168099437891/permalink/591939178427447/>. Дата останнього оновлення: червень 2020. Дата останнього доступу: жовтень 2020.
8. Facebook. Practical pharmacy. Ukrainian (Фейсбук. Практична фармація). URL: <https://www.facebook.com/groups/303252657278677/permalink/581608012776472/>. Дата останнього оновлення: червень 2020. Дата останнього доступу: жовтень 2020.
9. Facebook. Public Union "Pharmacy Workers". Ukrainian (Фейсбук. Громадська спілка "Працівники фармації"). URL: <https://www.facebook.com/groups/spilka.pharmaceutiv/permalink/2792503530855419/>. Дата останнього оновлення: червень 2020. Дата останнього доступу: жовтень 2020.
10. Hromovyk B.P., Korolyov M.V. The results of the study of pharmacists' opinion regarding the organization of their work in pharmacies during the coronavirus Covid-19 pandemic. *Farmatsevtychny zhurnal*. 2020. № 3:39-44. Ukrainian (Громовик Б. П., Корольов М. В. Результати вивчення думки фармацевтичних фахівців щодо організації їх роботи в аптеках під час пандемії коронавірусу Covid-19. *Фармацевтичний журнал*. 2020. № 3:39-44).
11. Hromovyk B.P., Kremin Yu.I. Features of pharmacists professional roles realization in the Ukrainian realities. *Management, economy and quality assurance in pharmacy*. 2020; №1 (61): 42-49. Ukrainian (Громовик Б. П., Кремін Ю. І. Особливості реалізації професійних ролей фармацевтичних фахівців в українських реаліях. *Управління, економіка та забезпечення якості в фармації*. 2020. № 1 (61): 42-49).
12. Law of Ukraine "On the State Budget of Ukraine for 2020" of October 4, 2020. Ukrainian (Закон України "Про Державний бюджет України на 2020 рік" від 04.10.2020) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/294-20#Text>. Дата останнього оновлення: жовтень 2020. Дата останнього доступу: жовтень 2020).
13. National Minimum Wage. URL: <https://countryeconomy.com/national-minimum-wage>. Дата останнього оновлення: жовтень 2020. Дата останнього доступу: жовтень 2020.
14. Pharma.net. Troubled times: why and where do pharmacists and pharmacists leave the profession. Russian (Смутные времена: почему и куда уходят из профессии фармацевты и провизоры. URL: <http://pharma.net.ua/publications/articles/24155-smutnye-vremena-pochemu-i-kuda-uhodjat-iz-professii-farmaceuty-i-provizory>. Дата останнього оновлення: вересень 2020. Дата останнього доступу: жовтень 2020.
15. Research Job Salaries: Pharmacist Salary. URL: <https://www.salaryexpert.com/salary>. Дата останнього оновлення: жовтень 2020. Дата останнього доступу: жовтень 2020.