

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ В УПРАВЛІННІ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

І.В. Кубарева¹, Н.О. Пузак¹, Н.В. Чмихало¹, О.А. Пузак²

¹Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

²ТОВ «Пасат», м. Харків

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена результатам дослідження гендерних особливостей працівників фармацевтичного сектору галузі охорони здоров'я й оцінці впливу досліджуваних особливостей на міжособистісні стосунки у колективі та показники діяльності організації (фармацевтичної фірми, аптеки).

Ключові слова: гендерні дослідження, фармацевтичні організації, аптека.

e-mail: nadegda.puzak@gmail.com

Постановка проблеми. Управлінська діяльність відрізняється своєю багатогранністю та різнобічністю. Сучасний керівник повинен бути хорошим адміністратором, організатором, досвідченим фахівцем, а також психологом. Останнім часом досить поширеною та популярною є гендерна тематика і визначення впливу гендерних стереотипів на діяльність організації. Без гендерного підходу, а саме без з'ясування ролі жінки й чоловіка у сучасному житті, та розвитку певних галузей господарської діяльності, специфічних внесків, який кожен з них вкладає у розвиток суспільства, не можливо уявити будь-яке психологічне, соціологічне чи інше наукове дослідження. Розв'язання проблеми, на нашу думку, полягає не в тому, щоб чоловіки і жінки мали однакові права, а щоб були створені такі умови у суспільстві, за яких представники різної статі мали б можливість реалізувати себе повноцінно, як у громадському, особистому, так і у професійному житті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У 1975 році у науковій літературі з'явився термін «гендер» – у контексті чіткого розмежування конституційних та соціокультурних аспектів у розрізненні чоловічого та жіночого, що пов'язує їх з поняттями статі. Першопрохідцями цього напрямку досліджень були Д. Келлі, Д. Скотт (США), М. Фокаулт, Ш. Берн, Ж. Лакан (Франція), Е.

Дженуей, С. Александер (Великобританія). Серед вітчизняних дослідників гендерних питань слід назвати Герасименко Г.В., Лободинську О.М., Максименко С.Д., Пампуху Л.О., Дороніну М.С. Вивчали та досліджували названий напрямок у галузі охорони здоров'я та у фармації Т.А. Вежновець, А.В. Демецька, П.К. Власов, В.М. Хоменко[1, 3, 6, 8].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Разом з тим, на сьогодні залишається не вирішеним питання визначення гендерних особливостей працівників фармацевтичного сектору галузі охорони здоров'я та оцінка впливу досліджуваних особливостей на міжособистісні стосунки у колективі і результативність діяльності фармацевтичних організацій на сучасному етапі.

Формулювання цілей статті. З огляду на зазначене, метою нашої роботи стало дослідження впливу гендерних стереотипів та визначення напрямів їх адаптації до професійної сфери діяльності фармацевтичного сектору галузі охорони здоров'я в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. На ринку праці розрізняють гендерні стереотипи, тобто погляди на роль чоловіка і жінки у професійній сфері та їх місце у соціальній ієрархії. Сучасні працівники, ті, хто шукає роботу, а також роботодавці – усі перебувають під впливом гендерних стереотипів. Хоча такий підхід не є правильним – чоловіки та жінки мають займати посади відповідно до своїх знань, умінь та навичок. Тому, для досягнення рівності, потрібно виключити гендерні стереотипи.

Науковці з психології розрізняють три гендерних стереотипи:

1. Стереотип маскулінності (риси чоловічі) та фемінінності (риси жіночі).

2. Стереотип пов'язаний із закріпленням сімейних і професійних обов'язків. Для чоловіків головні ролі є професійні, для жінок – сімейні. «Нормальний» чоловік прагне побудувати кар'єру, реалізуватися у професії. «Нормальна» жінка бажає вийти заміж, народити дітей, створювати затишок в оселі.

3. Стереотип змісту праці чоловіків та жінок. Традиційно в нашому мозку закладено, що жінка виконує обслуговуючу та виконавчу діяльність. Чоловік виконує творчу, організаційну та керівну діяльність.

Сьогодні «чоловічою роботою» вважається робота, яка не стільки пов'язана з фізичною працею, а переважно, інтелектуальна, і обов'язково ви-

соко оплачувана, що дозволяє чоловікові відчувати себе чоловіком, матеріально і фінансово забезпечувати себе і родину. На ринку праці чимало роботодавців вважають, що жінці підходить будь-яка робота й невеличка заробітна плата, а чоловіку – навпаки.

З погляду на роботу працівників аптек, можна стверджувати, що у переважній більшості людей закладений стереотип: фармацевтом (провізором) повинна бути жінка, дівчина, але на практиці це не завжди так. У відділах аптек працюють не лише дівчата, а є й хлопці; і маючи відповідну підготовку та професійні знання, успішно виконують покладені на них обов'язки. При цьому жіночою цю професію сьогодні можна вважати лише за рівнем заробітної плати, яка є невисокою порівняно із іншими секторами вітчизняної економіки.

За даними статистики (Рис.1), жінки у своїй більшості зайняті на провізорських посадах в аптеках (60%); посади медичних представників та працівників фармацевтичного виробництва близькі за значеннями – 20% та 17% відповідно і лише 3% жінок займають керівні посади (чоловіки – 10%).

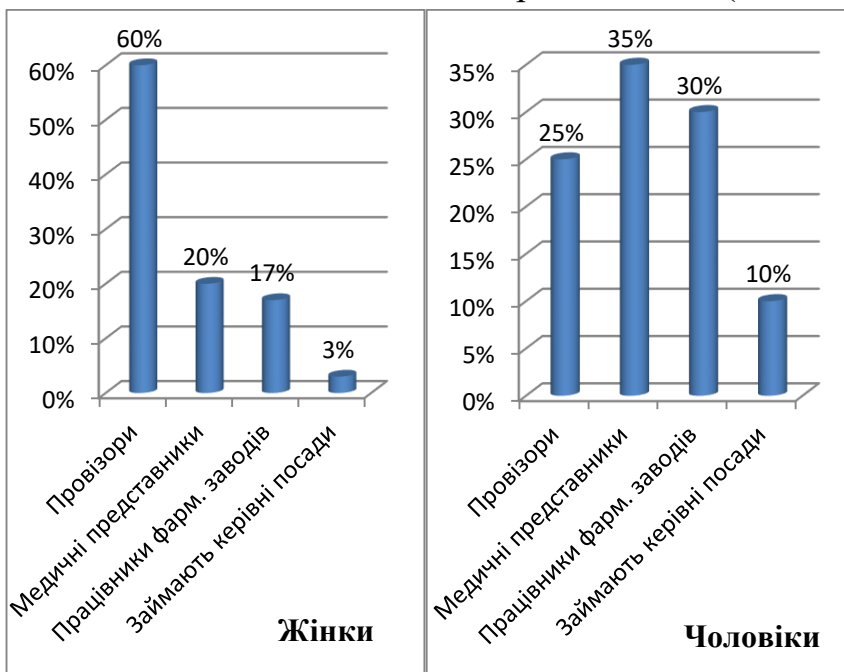


Рис.1. Гендерний розподіл працівників фармацевтичного сектору галузі охорони здоров'я України

Чоловіки, в основному, працюють на більш високо оплачуваних посадах (Табл.1) – медичного представника (35%), працівника фармацевтичного заводу (30%), керівника (10%) [4].

Таблиця 1

Середня заробітна плата у фармацевтичному секторі (2016-2017р.р.)

Провізор	Зав. аптеки	Мед. представник	Працівник фарм. заводу	Керівник у фарм. галузі
4 - 5 тис. грн.	5 - 8 тис. грн.	8 - 12 тис. грн.	5 - 10 тис. грн.	від 10 тис. грн.

Також щорічні статистичні звіти свідчать про те, що у багатьох галузях народного господарства спостерігається дискримінація за рівнем заробітної плати: для жінок вона складає 70–80 % від заробітної плати чоловіків [4]. Така ситуація склалася не тільки в Україні, а й в усьому світі. Аналіз середньомісячної заробітної плати у м. Києві серед різних галузей економічної діяльності підтверджує, що найменшу заробітну плату отримують працівники таких галузей, які можна назвати «жіночими», а саме: охорона здоров'я, надання соціальної допомоги, обслуговування готелів і ресторанів, надання освітніх послуг [3, 4].

Ще однією причиною чому чоловіків у фармацевтичній галузі менше ніж жінок, є те, що основним завданням працівника аптеки є піклування про клієнтів (хворих). Риси піклування, переживання, співчуття більш притаманні жіночій половині людства .

Необхідно зазначити, що причини, які привели до гендерної нерівності мають свій початок з давніх-давен, коли жінка відігравала визначну роль у піклуванні про нащадків і веденні домашнього господарства. Спадковість визначалась по лінії матері, а не батька. Дійсно, чоловіки більшою мірою прагнуть досягти вищого ступеня професійної підготовки, що й забезпечує їм можливість у подальшому займати високо оплачувані посади. Жінки, у свою чергу, частіше зупиняють свою професійну підготовку на рівні бакалавра або магістра [9, 10].

На сьогодні гендерна рівність знаходиться у самому серці прав людини і цінностей Організації Об'єднаних Націй (ООН). Фундаментальний принцип Статуту ООН, прийнятий світовими лідерами у 1945 році, називається «рівні права чоловіків і жінок», що захищає та заохочує до дотримання прав жінок у всіх державах [2].

Україна долучилась до головних міжнародних зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності, включаючи Конвенції про ліквідацію всіх форм

дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1980) та її Факультативного протоколу, Пекінську декларацію та Платформу Дій (1995); встановила національні законодавчі акти для гендерної рівності, включаючи Державну програму щодо забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок (до 2016), а також Національний план дій «Жінки, Мир та Безпека» (2016) у якості додатку до Резолюції Ради Безпеки 1325 [7].

Конвенція ООН також містить окрему статтю (ст. 11) про шляхи розв'язання проблем дискримінації жінок під час працевлаштування. У цій статті акцентується увага на тому, що жінки мають однакові права та можливості при прийомі на роботу, а також рівну винагороду за однакові види робіт [6].

Україна на сьогодні активно сприяє гендерній рівності у сфері зайнятості. Прийнято ряд законодавчих актів, які надають жінкам рівні з чоловіками права та можливості самореалізації. Так у 2005 році прийнято Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (зі змінами та доповненнями). Цей правовий акт має VII розділів та включає 24 статті.

Зокрема, у статті 17 зосереджена увага на забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї [1, 3].

Разом з тим слід зазначити, що усі закони та підзаконні акти прийняті в Україні стосовно гендерної рівності, носять переважно декларативний характер та не забезпечені механізмами реалізації. Так, щорічно рейтинг The Global Gender Gap Report у 145 країнах проводить гендерну оцінку рівності. Україна посідає 67-ме місце у даному рейтингу, у той час як сусідня держава Молдова посідає 26-е місце [2, 5].

З огляду на зазначене, наступним етапом нашої роботи стало проведення соціологічного дослідження з питань гендерних стереотипів у фармації. Збір інформації здійснювався методом анкетування працівників аптек та фармацевтичних фірм України у кількості 230 осіб (170 жінок та 60 – чоловіків). Термін опитування – вересень-квітень 2017 року. Середній вік опитуваних – 28 років. Анкета складалася з 39 питань, які дали змогу визначити притаманні респондентам гендерні стереотипи, а саме:

- стереотипи маскулітності та фемінітності, що визначають певні думки про соматичні, психічні, поведінкові якості, характерні для чоловіків і жінок;
- стереотипи сімейних і професійних ролей, пов'язаних з гендером;

- стереотипи, пов'язані зі змістом діяльності чоловіків і жінок.

Результати дослідження показали, що більшість опитаних чоловіків (82%) вважає, що жінка у сучасному суспільстві не зазнає дискримінації у професійній сфері і має вільний вибір у своїй професії та кар'єрному зростанні. Але жінки (33%) визначили, що їм важче, ніж чоловікам будувати професійну кар'єру. Разом з тим 35% жінок-респондентів не вбачають перешкод у професійному зростанні. Переважна більшість опитаних (62% чоловіків і 58% жінок) переконані, що стать не впливає на працевлаштування, хоча 35% жінок і 36% чоловіків вважають, що на високооплачувану роботу легше влаштуватися чоловікові.

Більшість респондентів (70% чоловіків, 65% жінок) навіть не знають, що в Україні, згідно статистичних даних, заробітна плата жінок становить 70-80% заробітної плати чоловіків.

Розглядаючи питання: «Під керівництвом чоловіка чи жінки краще працювати в аптеці?» більшість опитаних, а саме 72% жінок та 82% чоловіків, не вбачають у цьому різниці; хоча 10% чоловіків та 7% жінок надали перевагу жінці-керівнику і лише 5% чоловіків та 6% жінок воліли б у ролі керівника бачити чоловіка. Майже не відрізнялися розбіжністю у відповідях (93 – 98%) респонденти і на питання: «Якому колективу надаєте перевагу: жіночому чи чоловічому?», «Хто кращий професіонал у фармації: чоловік чи жінка?», «Хто кращий організатор у фармації: чоловік чи жінка?» – стать не впливала на значення.

Ствердно відповіли 43% чоловіків та 21% жінок на питання про те, що основна роль жінки у суспільстві пов'язана з природним призначенням – мати, берегиня домашнього затишку, продовжувачка роду. Проте більшість жінок (62%) не згодні з таким стереотипом і вважають, що можна поєднувати успішність у кар'єрі та виховання дітей і забезпечення домашнього затишку. 65% жінок і 62% чоловіків не згодні з думкою, що народження дитини потрібно відкладати до періоду стабільності у кар'єрі та матеріальному достатку жінки. У той же час 63% жінок та 66% чоловіків зазначили, що існують суто чоловічі галузі діяльності у яких участь жінок повинна бути обмеженою (армія, політика, дипломатія та ін.).

Повне матеріальне забезпечення сім'ї покладають на чоловіка 58% чоловіків і 38% жінок; рівноправне забезпечення матеріального статку сім'ї визначили 40% чоловіків та 58% жінок.

Яскраво вираженими фемінінними рисами респонденти назвали: поступливість (65% загальної кількості опитуваних), чуйність (70%), фактичність (67%), плаксивість (63%), потребу у захисті (69%), схильність до порядку (78%). Найхарактернішими маскулінінними рисами виявились: не емоційність (62%), тактовність (82%), схильність до лідерства (72%), рішучість (81%), хоробрість (70%), фінансова незалежність (84%).

Найбільш значимими гендерно-нейтральними рисами, що характеризують як чоловіків так і жінок, виявились: працьовитість (78%), вірність (81%), турботливість (68%).

Характеризуючи керівника-жінку і керівника-чоловіка, респонденти назвали переважні риси, які б бажали бачити в образі своїх керівників. Серед таких було виявлено: зацікавленість (98%), цілеспрямованість (96%), професіоналізм своєї справи (100%).

Таким чином, результати опитування вказують на достатньо низьку роль гендерних стереотипів для працівників практичної фармації порівняно із факторами професійності, наявністю індивідуальних лідерських та організаційних якостей (зокрема у керівників), ефективності роботи аптечної організації, незалежно від її гендерної структури.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

1. Проведені дослідження доводять, що на сьогодні в українському суспільстві наявний достатньо значний вплив гендерних стереотипів, тому чоловіки і жінки не реалізують повною мірою свої індивідуальні та соціальні ролі. Саме гендерний підхід пояснює чому, не дивлячись на глобальні зміни у суспільстві та удосконалення нормативно-правової бази відповідно провідної світової практики, жінки в Україні займають нижче оплачувані посади, мають нижчий ступеневий освітній рівень і працюють, переважно, у соціальній сфері, у т.ч. у фармацевтичному секторі галузі охорони здоров'я.

2. Відповідно до статистичних даних, жінки, що працюють у фармацевтичному секторі, у більшій мірі займають нижче оплачувані посади (провізор, фармацевт), ніж чоловіки (медичні представники, керівники підрозділів чи підприємств, працівники фармацевтичних виробництв). Разом з тим, результати опитування працівників практичної фармації вказують на наявність позитивних тенденцій суспільної думки щодо впливу гендерних стереотипів на професійну діяльність та самореалізацію.

3. Дослідження гендерної проблематики у теоретичному та емпіричному аспектах повинно супроводжуватися використанням комплексного підходу для виявлення варіативних причин впливу гендера, що й виступає, на даний момент, перспективою подальших досліджень.

Перелік використаних джерел інформації.

1. Вежновець, Т. А. Гендерні особливості керівників закладів охорони здоров'я / Т. А. Вежновець // Український медичний часопис. – 2014. – № 3. – С. 139–142.

2. Гендерна рівність – Представництво ООН в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.un.org.ua/ua/nasha-robota/gender>.

3. Демецкая, А. Гендерное равенство: угрозы и преимущества / А. Демецкая // Фармацевт-практик. – 2017. – № 1. – С. 42–43.

4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

5. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.help/law/322-VIII/edition 30.04.2017>.

6. Хоменко, В. М. Обґрунтування теоретичних засад організації управлінської діяльності з урахуванням гендерного аспекту / В. М. Хоменко, І. К. Ярмола, І. П. Бухтіярова // Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. – 2010. – № 6. – С. 22–27.

7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [Електронний ресурс]: закон України № 2866-15 від 07.01.2018. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

8. Психология менеджмента / П. К. Власов и др. – Харьков, 2003.

9. Сімейний Кодекс України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>.

10. Фурман, А. В. Основи гендерної рівності / А. В. Фурман, Т. Л. Надвинична. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 168 с.

References

1. Vezhnovets, T. A. (2014). *Ukrainskyi medychnyi chasopys*, 3, 139–142.

2. Henderna rivnist – Predstavnytstvo OON v Ukraini. Available at: <http://www.un.org.ua/ua/nasha-robota/gender>.

3. Demetskaia, A. (2017). *Farmatsevt-praktik*, 1, 42–43.

4. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Available at: www.ukrstat.gov.ua.

5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. Available at: <https://zakon.help/law/322-VIII/edition 30.04.2017>.

6. Khomenko, V. M., Yarmola, I. K., Bukhtiiarova, I. P. (2010). *Upravlinnia, ekonomika ta zabezpechennia yakosti v farmatsii*, 6, 22–27.

7. Zakon Ukrainy № 2866-15 vid 07.01.2018 “Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv”. Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

8. Vlasov, P. K. et al. (2003). *Psikhologiiia menedzhmenta*. Kharkov.

9. Simeinyi Kodeks Ukrainy. Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>.

10. Furman, A. V., Nadvynychna, T. L. (2006). *Osnovy hendernoii rivnosti*. Ternopil: Ekonomichna dumka, 168.

УДК 305:615.1:005.3

И.В. Кубарева, Н.А. Пузак, Н.В. Чмихало, О.А. Пузак

Национальный фармацевтический университет

Гендерные аспекты в управлении фармацевтическими организациями

Статья посвящена результатам исследования гендерных особенностей работников фармацевтического сектора отрасли здравоохранения и оценке влияния исследуемых особенностей на межличностные отношения в коллективе и показатели деятельности организации (фармацевтической фирмы, аптеки).

Ключевые слова: гендерные исследования, фармацевтические организации, аптека.

UDC 305:615.1:005.3

I.V. Kubareva, N.A. Puzak, N.V. Chmyhalo, O.A. Puzak

National Pharmaceutical University

Gender aspects in the management of pharmaceutical organizations

The article is devoted to the results of the study of the gender characteristics of the pharmaceutical sector in the health sector and the assessment of the impact of the investigated features on interpersonal relationships in the team and the performance indicators of the organization (pharmaceutical company, pharmacy).

Key words: gender research, pharmaceutical organizations, pharmacy.

УДК 331.101.3: 615.1

**ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ МОТИВАЦІЇ ЯК ОДНОГО ІЗ
НАПРЯМІВ ПАРТИСИПАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ
ОРГАНІЗАЦІЯМИ РОЗДРІБНОГО СЕКТОРУ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО
РИНКУ**

Н. В. Чмихало, О. І. Ковальчук

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

АНОТАЦІЯ

У статті деталізовано доцільність застосування партисипативного управління як методу мотиваційного менеджменту в організаціях роздрібного сектора фармацевтичного ринку. Проведено соціологічне дослідження, за результатами якого визначено значущість мотиваційних чинників для керівників управлінського та технічного рівнів управління, в тому числі для груп керівників, що мають різну тривалість стажу роботи на даній посаді. Встановлено, що керівники зазначених рівнів управління прагнуть до збільшення перспективи всіх мотиваційних чинників і практично повністю не задоволені реальними можливостями кар'єрного росту, затребуваністю професійного досвіду, можливостями його і особистісного розвитку. За результатами дослідження запропоновано рекомендації, реалізація яких дозволить оптимізувати вплив мотиваційних чинників на фахівців фармацевтичної організації з метою як підвищення ефективності їх роботи, так і покращення рівня мотиваційного менеджменту організації в цілому.

Ключові слова: партисипативне управління, менеджмент, мотивація, фактори, ефективність

E-mail: socpharm@nuph.edu.ua

Постановка проблеми. Досвід передових економік світу доводить, що важливою ознакою сучасного суспільства є пріоритетна увага до персоналу – провідної складової внутрішніх змінних організації, взаємозв'язок яких є одним з основних резервів конкурентоспроможності та ринкової сталості підприємства. Реалізація задач управління у кожній сфері діяльності неможлива без зацікавленості в її вирішенні працівників організації. Тому мотивація персоналу та створення умов для його зацікавленості у підвищенні ефективності діяльності підприємства, розвиток соціального партнерства постають головними завданнями сучасної організації в умовах конкурентного ринку.