

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ОПЛАТИ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ ФАРМАЦІЇ В УКРАЇНІ

Мороз С.Г.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

m.sg@ukr.net

Вступ. Фармацію можна віднести до числа непростих галузей на ринку праці України. З одного боку, ця галузь одна з найбільш активних за кількістю вакансій, з іншого, конкуренція роботодавців у цій сфері належить до найвищих. У той же час у сфері фармації (як і у всій системі охорони здоров'я) недостатньо визначено та нечітко простежується зв'язок між витратами праці фармацевтичних працівників і їх кінцевими результатами, внаслідок чого робота працівників аптек має яскраво виражений соціальний характер, яка в той же час не підлягає точній кількісній оцінці.

Мета дослідження – проаналізувати основні тенденції оплати праці фармацевтичних працівників в Україні.

Методики дослідження. Аналіз статистичних даних, графічний метод.

Основний матеріал дослідження. Вважається, що фармацевтична галузь серед галузей економіки на рівні з авіаційною та фінансовою однією з найбільш оплачуваних. У той же час треба відмітити певні, іноді суттєві, відмінності у рівнях заробітної плати всередині самої галузі, оскільки фармація представлена кількома сферами діяльності: виробництвом (промисловістю), оптовою та роздрібною реалізацією лікарських засобів.

Нами розглянуто середні рівні заробітної плати по Україні в цілому за період 2014-2018 рр. та працівників фармацевтичної галузі, а саме аптекних та працівників, зайнятих у виробництві основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів (рис. 1).

Державний комітет статистики зазначає, що найвищу середню заробітну плату в промисловості України упродовж усього 2018 р. отримували саме працівники фармацевтичної галузі: від 15435 грн. у січні до 18075 грн. – у грудні.

Зокрема, середня зарплата виробників фармацевтичної продукції була вищою, ніж середня у металургів та виробників метвиробів (січень – 9685 грн, грудень – 11808 грн) та середня зарплата шахтарів (відповідно 10978 грн та 13127 грн).

Існує великий розрив у середніх рівнях оплати праці в фармацевтичних фахівців, зайнятих у промисловості та в аптечних працівників. Так, у 2014 р. заробітна плата на фармзаводах була вищою, ніж в аптеках на 75 %, у 2015 р. – на 167 %, у 2016 р. – на 143 %, у 2017 р. – на 161%, у 2018 р. – на 166%.



Рис. 1. Динаміка середньої заробітної плати в Україні та фахівців фармацевтичної промисловості, 2013-2018 рр.

Щорічний приріст заробітної плати у фармацевтичній промисловості становив у середньому 2778 грн., за досліджувані 5 років середній темп приросту склав 28%. В аптечних працівників щорічний приріст оплати праці у середньому становив 780,1 грн., а темп приросту за 5 років – 15%.

Висновки. Проведене дослідження показало, що існує величезний розрив між рівнями заробітної плати фахівців фармацевтичної промисловості, зайнятих у виробництві та в аптечних закладах, причому не на користь останніх. У середньому оплата праці у фармацевтичній промисловості в 2,6 рази перевищує такий показник в

аптеках. Це свідчить про знецінення роботи аптечних працівників, відкриття надмірно великої кількості аптек, де основною статтею витрат, на якій можна проводити економію та збільшувати прибутковість, є оплата праці працівників. Крім того, дуже низький рівень оплати праці в аптечних установах може вказувати на приховування частини фонду оплати праці («тіньова» заробітна плата) в аптеках з метою зниження оплати ЄСВ.

АНАЛІЗ ДЖЕРЕЛ МОТИВАЦІЇ СПЕЦІАЛІСТІВ ФАРМАЦІЇ

Толочко В.М., Артюх Т.О., Зарічкова М.В., Музика Т.Ф., Адонкіна В.Ю.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Uef-ipksf@nuph.edu.ua

Вступ. Сучасний варіант мотивації спеціалістів фармації (СФ) формується під впливом глобалізації й інтеграції новітнього інформаційного простору, швидко змінюваних соціокультурних особливостей суспільства та обставин функціонування сучасного ринку, що вимагає від керівництва аптечних закладів (АЗ) своєчасної адаптації системи управління персоналом до нових умов й вимог та визначення сучасних джерел мотивації СФ.

Мета дослідження полягала у визначенні джерел мотивації СФ в рамках їх взаємодії з АЗ як запоруки створення системи адаптивного управління персоналом АЗ, та основи для подальшого формування профілів джерел мотивації СФ.

Методики дослідження. Для досягнення мети використали сучасні методи дослідження, серед яких для збору даних – соціологічні методи (анкетування) та особисті спостереження, для їх обробки – методи кабінетного та аналітичного аналізу, логічного, типологічного угруповання та порівняння.

За основу було обрано опитувальник «Motivation Sources Inventory» – MSI, авторів – Джона Барбуто (John Barbuto) і Річарда Сколла (Richard Scholl),