

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В АПТЕКАХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет

Современный фармацевтический рынок характеризуется высоким уровнем конкуренции. В данных условиях кадровые ресурсы являются преимуществом аптеки, эффективная их расстановка способствует повышению качества лекарственного обеспечения населения и рыночной устойчивости аптечной организации [1]. В то же время эффективное использование трудовых ресурсов невозможно без нормирования нагрузки на работников, оптимизации условий труда и численности персонала аптек.

Цель исследования: проанализировать мнение фармацевтических работников по вопросам нормирования труда, интенсивности выполнения должностных обязанностей и планирования численности персонала аптек Республики Беларусь.

В работе использовали метод анкетирования, для чего была разработана анкета, включающая 21 вопрос. Дополнительно респондентам предлагалось высказать мнение об исследуемой проблеме на обратной стороне бланка анкеты. Было проанкетировано 326 работников аптек Республики Беларусь. Обработку полученных результатов осуществляли с использованием программы Microsoft Excel и Statistica 10.0.

Выборочная совокупность представлена преимущественно женщинами (94,48 %). Средний стаж работы респондентов составил 13,54 года, преобладали сотрудники со стажем работы от 2 до 5 лет (34,97 %). Высшее фармацевтическое

образование имеют 61,04 % опрошенных, среднее специальное фармацевтическое — 38,96 %. По занимаемым должностям респонденты распределились следующим образом: 24,23 % занимают должность заведующего аптекой, 8,9 % — заместителя заведующего аптекой, провизора-рецептара — 28,83 %, провизора — 5,52 %, провизора-аналитика — 1,84 %, провизора-технолога — 1,84 %, фармацевта-рецептара — 23,01 %, фармацевта — 5,83 %. Не имели квалификационной категории 56,75 % опрошенных аптечных работников, вторую квалификационную категорию имели 22,09 % респондентов, первую — 18,10 %, высшую — 3,07 %. Работают в аптеках государственной формы собственности 68,1 % респондентов, 31,9 % — в аптеках негосударственной формы собственности.

Уровень обеспеченности аптеки кадрами считают высоким 23,93 % опрошенных, средним — 33,74 %, удовлетворительным — 30,98 %, низким — 11,35 %. Данный показатель главным образом определяется размером заработной платы (56,75 %) и месторасположением аптеки (41,7 %). Многие считают по данному вопросу решающими факторами: форму собственности аптечной организации (33,74 %), стиль управления руководителя, его взаимоотношения с подчиненными (34,05 %).

По мнению респондентов, на численность персонала аптеки в целом влияют показатели товарооборота (отметили 61,9 % опрошенных), количество посетителей за смену (47,65 %), месторасположение аптеки (42,64 %), категория аптеки (40,49 %).

Среди специалистов с высшим фармацевтическим образованием, по мнению аптечных работников, не хватает главным образом провизоров-рецептаров (61,35 %) и провизоров-информаторов (22,09 %), среди кадров со средним специальным фармацевтическим образованием — фармацевтов-рецептаров (62,63 %).

69,63 % респондентов считают интенсивность выполнения должностных обязанностей на рабочем месте высокой. По мнению аптечных работников, причины этого — большой объем рецептов врача, поступающих в аптеку (50,38 %), месторасположение аптеки (42,33 %), ассортимент лекарственных средств в аптеке (41,41 %), нехватка кадров или их нерациональная расстановка (37,73 %). Кроме этого, респонденты отмечали, что большой поток посетителей, чрезмерная «затоваренность» отдела запасов, большой объем поступающих льготных рецептов врача, необходимость отвечать на телефонные звонки, временное отсутствие других работников значительно повышают уровень интенсивности труда в аптеке.

Большинство респондентов дали среднюю оценку уровню информированности по вопросам планирования штатной численности фармацевтического персонала аптек (47,24 %). Основные методы, которые используются в настоящий момент в аптеках для планирования штатной численности работников: анализ данных по товарообороту (47,55 %), использование штатных нормативов, утвержденных вышестоящими органами (42,97 %), исходя их графика работы аптеки (37,12 %). Кроме этого, отмечалось, что при планировании численности сотрудников аптеки учитывают количество оборудованных в торговом зале рабочих мест провизора (фармацевта)-рецептара, количество посетителей за смену, а также объем реализации лекарственных средств по льготным рецептам врача,

близкое расположение амбулаторно-поликлинических организаций (поликлиника, диспансер, амбулатория).

90,49 % опрошенных считают необходимым и актуальным разработку методов планирования штатной численности фармацевтических работников. При этом, наиболее актуальным считают нормирование численности провизоров-рецептаров (73,71 % опрошенных) и фармацевтов-рецептаров (78,83 % соответственно). По мнению респондентов, в основу разработки нормативов численности фармацевтического персонала главным образом должны лечь такие показатели, как товарооборот аптеки (79,5 %), количество посетителей за смену (68,71 %), количество рецептов врача, поступающих в аптеку (57,36 %), категория аптеки (49,39 %).

Также респондентам было предложено высказать мнение о рассматриваемой нами проблеме нормирования труда и численности фармацевтического персонала аптек. Отмечалось, что работа со специальной компьютерной системой во время рабочей смены вызывает значительную нагрузку органов зрения, однако зачастую нет возможности делать перерывы для отдыха глаз, кроме 20-минутного перерыва для приема пищи. Также, одной из проблем кадрового обеспечения аптек работники считают нерациональное использование фармацевтического персонала, отсутствие в аптеках с большим товарооборотом вспомогательного персонала (упаковщик, маркировщик товара), а также отсутствие в аптеке уборщика служебных помещений. Это влечет за собой дополнительную нагрузку в связи с выполнением обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией.

В ходе исследования определили мнение работников аптек об уровне обеспеченности кадрами аптек, о факторах, его формирующих, и факторах, влияющих на численность работников аптек. Установлено, что, по мнению респондентов, в первую очередь имеет место дефицит работников «первого стола» (провизоров (фармацевтов)-рецептаров). Следовательно, нормирование численности данных работников, по мнению опрошенных, является наиболее актуальным.

Большая часть респондентов (69,63 % опрошенных) считает интенсивность выполнения должностных обязанностей на рабочем месте высокой. Поэтому необходимо детальное исследование трудового процесса аптечных работников с целью его оптимизации.

Только 12,58 % опрошенных считают высоким уровень информированности по вопросам нормирования труда и планирования численности персонала аптек, следовательно, необходимо привлечение внимания специалистов к данному вопросу.

По мнению аптечных работников, критериями, которые могут лечь в основу расчета штатной численности фармацевтического персонала, являются следующие: показатели товарооборота, количество поступающих за смену рецептов врача, количества обслуживаемых за смену посетителей, а также в зависимости от категории аптеки.

ЛИТЕРАТУРА

1. Раздорская, И. М. Интеллектуальный капитал в фармации : возможности оценки / И. М. Раздорская, Ю. С. Салова, С. В. Григорьева // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2010. № 2. С. 82–83.