

Цікавим виявилось те, що в цій аптеці готують кисневі коктейлі з різними добавками, наприклад вітамінні, з вмістом гемоглобіну; а також спостерігала за приготування морозива з тими ж добавками, це все красиво прикрашається і радує покупця не тільки смаковими якостями, а ще й радує око. Поруч з аптекою знаходиться парк, прогулюючись в якому люди можуть заглянути в аптеку і придбати коктейль або морожено, що розбавить їх прогулянку. Мені доводилося випробувати ці ласощі, які є ще й корисними.

Приємна атмосфера, створена в колективі, завжди надихала на роботу, я кожную хвилину отримувала нові знання, які легше засвоюються в процесі приготування тієї чи іншої лікарської форми.

Ознайомилась з організаційною структурою аптеки, документацією, а також наказами та постановами, які регламентують роботу виробничих аптек.

За короткий час проходження практики я оволоділа великим обсягом інформації і практичних навичок, які необхідні для професійного зростання в моїй майбутній професії.

## **УДК 373.1.02**

### **СТВОРЕННЯ ПРАКТИЧНО-ОРІЄНТОВАНИХ ФОРМ РЕАЛІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ОСВІТИ**

*Посилкіна О.В., Котлярова В.Г.*

*Кафедра управління та економіки підприємства*

Актуальність. Основним ресурсом, який визначає перспективи розвитку національної економіки, є людський капітал. Його відтворення, збереження та розвиток залежить від різних факторів, серед яких одним із основних є система освіти. Саме завдяки розвинутій системі вищої освіти та науки, що є основою інноваційних процесів, у розвинутих країнах світу забезпечується три чверті приросту ВВП.

Аналіз основних тенденцій розвитку вітчизняної вищої освіти останніх десятиліть дозволяє виділити наступні негативні особливості, які необхідно враховувати при розробці стратегії розвитку вітчизняної вищої школи. Серед них:

- зростаючий розрив між потребою галузей у спеціалістах та можливостями вищих закладів;
- в сучасних умовах розвиток економіки цикл «старіння» знань обмежений 5-6 роками, що практично не враховується в принциповому підході до підготовки спеціалістів, які готові працювати з новою інформацією, відкритих інноваціям та мають інтелектуальний ресурс;
- відсутність практичного досвіду у більшості випускників вузів, а також не завжди відповідний вимогам професійного середовища рівень їх

підготовки. Мається на увазі не обсяг отриманих знань, а здатність оперативно працювати з новою інформацією, гнучко реагувати на потреби професійного середовища.

З відставанням традиційної університетської освіти від темпів розвитку сучасної економіки, модернізації виробництва та оновлення професійних знань зіткнулися багато країн.

Мета дослідження – створення практично-орієнтованих форм реалізації вищої фармацевтичної освіти.

Виклад основного матеріалу. Такою формою повинен стати корпоративний університет, під яким пропонується розуміти систему внутрішньофірмового навчання, що об'єднана єдиною концепцією та методологією для всіх рівнів персоналу в рамках ідеології та стратегії розвитку підприємства, а також задач, які стоять перед його структурними підрозділами.

У таблиці 1 наведені складові моделі створення фармацевтичного науково-виробничого центру.

*Таблиця 1*

### **Модель створення науково-виробничого центру**

Складові	Зміст
Організаційна форма	Корпоративний університет
Мета	Підготовка та перепідготовка персоналу у відповідності з конкретними потребами (стандартами) фармацевтичного підприємства, можливість навчання для співробітників без відриву від виробництва зі збереженням заробітної плати; Практична підготовка студентів НФаУ, стажування викладачів
Кадрові ресурси	65-70% – професорсько-викладацький склад НФаУ; 20-25% – практики (співробітники виробничого підприємства) 10-15% – зовнішні тренери
Форми навчання	Лекції «майстер-клас», кейси, дистанційне навчання, спільні тренінги
Рівні навчання	Первинне навчання для при зарахуванні у штат співробітників та студентів в НФаУ; Обов'язкові цикли підвищення кваліфікації для співробітників виробничого підприємства; Підвищення кваліфікації для професорсько-викладацького персоналу НФаУ; Програми кар'єрного зростання (програми розвитку) для персоналу виробничого підприємства

Складові	Зміст
Термін навчання	Первинне навчання від 3 до 6 місяців; Підвищення кваліфікації, стажування (від 1 до 3 місяців); Тренінги (1-2 тижня); Програми кар'єрного зростання (в залежності від профілю роботи та посади)
Форми участі	Виробниче підприємство – приміщення, частково тренери; НФаУ – розробка програм, методичне забезпечення, професорсько-викладацький персонал
Витрати	За оцінками спеціалістів та українських компаній, які мають корпоративні університети, витрати на створення і функціонування таких структур складають 0,1-0,3% від виручки. Прямі витрати на адаптацію випускників вузів при прийомі на роботу, їх переїзд, витрати на рекрутингові компанії, оплата тренінгів для співробітників та пр.. в середньому у 3 рази перевищують витрати на підготовку однієї людини через систему корпоративного університету
Вигоди	<p style="text-align: center;"><b>Виробниче підприємство</b></p> <p>Можливість організувати навчання та підвищення кваліфікації власного персоналу без відриву від виробництва; Економія на витратах на рекрутингових та хедхантеровських компаніях; Іміджевий соціальний проект в рамках галузі Потужний мотиваційний проект для власних співробітників завдяки створенню постійних програм розвитку персоналу</p> <p style="text-align: center;"><b>НФаУ</b></p> <p>Підвищення якості підготовки випускників та зростання іміджу університету в очах роботодавців; Можливість організації стажування у виробничій компанії для викладачів вузу</p>

Висновки. Запропонована модель створення фармацевтичного науково-виробничого центру дозволить подолати негативні особливості організації вищої фармацевтичної освіти.