

Міністерство охорони здоров'я України • Державна служба лікарських засобів та виробів
медичного призначення • Національний фармацевтичний університет •
Державний науковий центр лікарських засобів

ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ ЖУРНАЛ № 4

Двомісячний
науково-практичний журнал

ЗАСНОВАНИЙ 1928 р.

ЛИПЕНЬ—СЕРПЕНЬ

2006 • Київ

Видавництво «ЗДОРОВ'Я»

ЗМІСТ

МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ ТА ЛОГІСТИКА У ФАРМАЦІЇ

- Немченко А.С., Котвіцька А.А.* Концепція пріоритетного розвитку соціально-ефективної організації фармацевтичного забезпечення населення та впровадження національних стандартів належних практик GDP та GPP. 3
- Галій Л.В., Толочко В.М.* Розвиток досліджень з організації праці та їх перспективність для вітчизняної фармацевтичної галузі. 10

Фармакоэкономика

- Ціхонь Г.М.* Теоретичні основи оптимізації лікарського забезпечення хворих на бронхіальну астму. 16
- Янишин У.Я., Парновський Б.Л., Туркевич О.Ю.* Визначення потреби в лікарських засобах для лікування сифілісу. 22

КАДРОВА ПОЛІТИКА У ФАРМАЦІЇ

- Слабий М.В.* Аналіз показників професійної самооцінки провізорів. 27
- Помаренко М.С., Огороднік В.В., Сабо Янош, Трубчик Т.М.* Нові напрямки в діяльності бухгалтера фармацевтичного підприємства в умовах ринкової економіки. 31

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВІЙСЬКОВОЇ ФАРМАЦІЇ

- Трохимчук В.В., Убогов С.Г., Буднікова Т.М., Шматенко О.П.* Логістичні підходи до проектування складської підсистеми в новій моделі медичного постачання військ. 36

ОГЛЯДИ

- Хохленкова Н.В., Чушенко В.М., Ярных Т.Г.* Перспективи застосування полісахаридів природного походження у фармації. 41

ОРИГІНАЛЬНІ СТАТТІ

- Карпенко О.В., Беленічев І.Ф., Коваленко С.І., Сидорова І.В.* Антиоксидантна та антирадикальна активність N'-(хіназолін-4-іл)гідразидів (гет)арилкарбонових кислот і 2-(гет)арил-[1,2,4]триазоло[1,5-c]хіназолінів. 49
- Лук'янчук В.Д., Чадова Л.В.* Біохемілюмінесцентний аналіз церебропротекторної активності координаційної сполуки германію з нікотиновою кислотою при гострій ішемії головного мозку. 54
- Кулик Т.В., Паляниця Б.Б., Барвінченко В.М., Петрусевич І.І.* Застосування термопрограмованої десорбційної мас-спектрометрії для вирішення проблем стандартизації та якості лікарських засобів (на прикладі готових лікарських форм ацетилсаліцилової кислоти). 59
- Блажеєвський М.Є., Карпушина С.А., Баюрка С.В.* Потенціометричне визначення ізоніазиду в лікарських формах з використанням дипероксидипінової кислоти як аналітичного реагента. 63
- Черняев С.В., Гладух Є.В.* Технологія виготовлення та дослідження вагінальних супозиторіїв з комплексною антимікробною дією. 66
- Фірас Зейдо, Луцик Б.Д., Мартиняк Л.Г., Лозюк Л.В.* Супозиторії з протеплазидом (клініко-фармацевтичні аспекти). 70
- Кучеренко Н.В., Дем'яненко В.Г.* Вивчення динаміки вилучення діючих речовин із сировини гриба Плеврота черепичастого. 74
- Гречана О.В., Мазулін О.В., Кейтлін І.М.* Флавоноїдний склад рослинної сировини та настоянки з полину гіркого. 78
- Марчишин С.М., Калущка О.Б.* Анатомічна будова надземних органів пірію повзучого. 81



А.С.Немченко, А.А.Котвицкая

КОНЦЕПЦИЯ ПРИОРИТЕТНОГО РАЗВИТИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ И ВНЕДРЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ
СТАНДАРТОВ НАДЛЕЖАЩИХ ПРАКТИК GDP TA GPP

Ключевые слова: аптечная сеть, оборот лекарственных средств, фармацевтическое обеспечение населения, надлежащая аптечная практика

Проанализировано современное состояние и проблемы обеспечения населения ЛС и изделиями медицинского назначения, а также состояние системы оборота лекарственных средств, в частности действующих регулирующих перечней, предложена модель концептуальных основ приоритетного развития социально-эффективной организации фармацевтического обеспечения населения Украины.

A.S.Nemchenko, A.A.Kotvitskaya

CONCEPTION OF PRIORITY DEVELOPMENT OF SOCIALLY-EFFECTIVE ORGANIZATION
OF THE PHARMACEUTICAL PROVIDING OF POPULATION AND INTRODUCTION
OF NATIONAL STANDARDS OF THE GOOD IS THE PRACTICE GDP AND GPP

Key words: pharmacy network, circle of medications, pharmaceutical providing of population, good pharmaceutical practice

SUMMARY

Modern situation and problems of providing of the population with medicine has been analysed and also situation of the system of turn of medications, in particular regulative lists, offered model of conceptual principles of development of priority development of socially-effective organization of the pharmaceutical providing of population of Ukraine.

УДК 615.1:331.103.3

Л.В.ГАЛІЙ, канд. фармац. наук, доц., В.М.ТОЛОЧКО, д-р фармац. наук, проф.
Національний фармацевтичний університет

РОЗВИТОК ДОСЛІДЖЕНЬ З ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ТА ЇХ ПЕРСПЕКТИВНІСТЬ ДЛЯ ВІТЧИЗНЯНОЇ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Ключові слова: організація праці, раціональне використання кадрів, фармацевтична галузь

Кожному етапу розвитку економіки і суспільства притаманна певна організація праці. Історія свідчить, що пошук та впровадження найефективніших форм та методів організації праці відбувається, насамперед, у переломні етапи розвитку суспільства. Так, передумовою виникнення науки з організації праці на межі XIX та XX сторіч стала невідповідність між технічним оснащенням підприємств і використанням на них ручної праці та досягненнями науково-технічного прогресу. Започатковані у той період дослідження з організації праці постійно розвиваються від тих часів до теперішніх. Отже, і на сучасному етапі розвитку суспільства, коли значно зросли обсяги і складність виробництва та управління, а також відбуваються істотні зміни у техніці і технологіях та змінюються матеріальні і соціальні потреби працівників, необхідно продовжувати

© Л.В.Галій, В.М.Толочко, 2006

пошук і впровадження таких форм та методів організації праці, які б сприяли досягненню найефективнішого використання матеріальних і трудових ресурсів.

Виходячи з вищезазначеного, ми поставили собі за мету провести ґрунтовний аналіз загальних теоретичних положень та концепцій з організації праці для встановлення їх перспективності для вітчизняної фармацевтичної галузі.

Наука щодо організації праці була започаткована американським інженером та раціоналізатором Ф.Тейлором [10, 11]. Результатом його тридцятирічної роботи стало обґрунтування принципів наукової організації праці, до яких відносяться:

- постійне дослідження трудових процесів на основі їх розподілу на окремі операції, елементи та рухи;

- встановлення кожному працівнику конкретного нормованого завдання;

- навчання працівника раціональних прийомів роботи, які визначаються за допомогою хронометражу та фотографії робочого дня досвідчених і найбільш здібних працівників;

- встановлення чітко визначених меж та умов праці працівників;

- забезпечення повного використання працівником часу робочого дня на основі складання інструкційного листа щодо його організації праці;

- встановлення працівникам матеріального заохочення при якісному виконанні та перевиконанні ними високої норми.

Таким чином, Тейлор започаткував наукові підходи до обґрунтування методів та нормативів організації праці шляхом проведення спеціальних досліджень робочого часу фахівців з урахуванням досвіду їх роботи.

Широкого розповсюдження набула «диференційна система» оплати праці, запропонована Тейлором, згідно з якою встановлювались дві тарифні ставки (збільшена та зменшена). У цілому зазначимо, що проведені ним дослідження мали прогресивне значення для розвитку організації праці, хоча і були певною мірою обмежені, бо зосереджувалися на окремому працівнику, а їх головною метою була синхронізація роботи людини та машини.

Дослідженням організації праці в умовах масового поточного виробництва на початку ХХ ст. були присвячені роботи Ф.Гілберта [8, 13]. Визначальним напрямком його досліджень став аналіз рухів працівника та встановлення їх оптимальної послідовності для усунення зайвих фізичних зусиль та полегшення умов праці. Гілберт запропонував ідею проектування та нормування тривалості кожного мікроруку (типового руху певної операції), яка сьогодні у промислово розвинутих країнах використовується як система мікроелементного нормування.

Значний інтерес викликають роботи Г.Ганнта [13], який зосередив увагу на дослідженнях виробничих процесів як певної комбінації операцій, що виконують працівники. Він заснував календарне планування діяльності підприємства, займався розробкою погодинно-відрядної системи оплати праці, що значно збільшує зацікавленість працівників у виконанні більш високої норми, запропонував ідеї демократизації управління та значущості соціальних аспектів.

Можливість раціональної організації праці у будь-якому масштабі (на фірмі, підприємстві, в державному закладі) уперше довів Г.Емерсон [16]. Ним були сформульовані 12 принципів досягнення високої продуктивності праці, серед яких чітко визначені цілі, здоровий глузд, компетентна консультація та інструктаж, дисципліна, справедливе ставлення до працівників, ведення повного, швидкого та надійного обліку, нормування праці, існування стандартних інструкцій та винагорода за високу продуктивність праці. На відміну від своїх попередників, роботи яких мали, насамперед, технічну спрямованість, Емерсон проголосив ідею створення системи наукового управління, що може використовуватись у будь-якій галузі.

Г.Форд [14] широко застосовував стандартизацію і типізацію виробничих процесів у власній компанії Ford Motor Company та вперше впровадив на підприємствах конвеєр як примусову форму організації праці. Загальні принципи фордизму: попередня детальна розробка технологічних процесів з синхронізацією виробництва по всіх дільницях; впровадження механізації та автоматизації на основі розподілення роботи на прості операції та рухи; максимально можливе розділення праці, яке забезпечує її високий темп; повна стандартизація виробництва від сировини та матеріалів і трудових прийомів до форм управління.

Значимо, що система управління Тейлора та його послідовників тривалий час переважала інші наукові напрями за кордоном, але поступово її значення зменшувалось, оскільки вона не враховувала психофізіологію праці та соціальні фактори.

Концепція А.Файоля [15] визначила новий напрямок досліджень, зосередивши увагу на соціальних відносинах між працівниками, які виникають у виробничих процесах. Файолем та його школою глибоко досліджувалися методи, що підвищують зацікавленість працівників у досягненні підприємства, і питання психологічної здатності керівника. Головне призначення своєї концепції Файоль бачив у тому, щоб навчити сучасного керівника мистецтву створення трудового колективу як єдності особистостей, які спрямовують свою енергію в заданому напрямі.

Прихильником теорії «людських відносин» був Е.Мейо [13], який обґрунтовано стверджував, що визначальний вплив на продуктивність праці працівників чинять психологічні фактори. За результатами власних досліджень, відомих як «хоторнський експеримент», Мейо довів, що в разі, коли психологічні потреби працівників не забезпечені, у них виникає байдуже або вороже ставлення до виконуваної роботи.

Таким чином, за кордоном дослідження з організації праці тривали упродовж усього ХХ сторіччя, хоча трактування поняття «наукова організація праці» час від часу змінювалося. Поряд з цим терміном з'явилися такі поняття, як «раціональна організація праці» і просто «організація праці».

Значний вклад у розвиток науки з організації праці внесли радянські вчені. Їх наукова спадщина, як засновників вітчизняної наукової організації праці та управління в СРСР, за оригінальністю ідей і глибиною обґрунтувань не поступалася зарубіжним розробкам. Проте сучасні фахівці недостатньо з нею обізнані.

Наука з організації праці та виробництва в СРСР почала розвиватися вже у 20-і роки минулого сторіччя. У той час розпочали свою діяльність державні інститути та лабораторії праці, визначальною метою яких було створення концептуальних підходів до наукової організації та управління працею (Центральний інститут праці, Всеукраїнський інститут праці, Казанський інститут наукової організації праці, Таганрозький інститут наукової організації виробництва, Державний інститут техніки управління, Центральна лабораторія з дослідження праці). Для впровадження заходів з раціоналізації праці на підприємствах створювалися організаційні бюро, дослідницькі станції та групи. Привертає увагу той факт, що найбільш високі темпи зростання промисловості в СРСР були досягнуті саме за часів запровадження та бурхливого розвитку досліджень з наукової організації праці (1922—1928 рр.) [8, 13].

Видатним представником науки з організації праці в СРСР був О.Гастев [2, 3], який з 1921 року очолював Центральний інститут праці. Колективом інституту була розроблена концепція «трудова настанова», що об'єднувала три взаємопов'язаних напрями: теорію трудових рухів у виробничих процесах та організацію робочого місця; методику раціонального виробничого навчання; теорію управлінських процесів. Головний принцип цієї концепції — відмовлення від емпіричного підходу до організації та управління працею. Наукова

організація праці, за Гастевим, — це раціоналізація, яка базується на врахованому досвіді, що потребує постійного дослідження трудових процесів.

На відміну від Тейлора, в окремому працівникові Гастев бачив не лише об'єкт дослідження, а і творчий суб'єкт, який значною мірою зумовлює можливість підвищення продуктивності праці. Науковий пошук його школи будувався від мікроаналізу рухів, прийомів, операцій, що здійснює працівник на робочому місці, до макроаналізу підприємства в цілому. Отже, пошук раціональних рухів працівника супроводжувався пошуком методів активізації його здібностей. Зауважимо, що на Міжнародному конгресі з наукової організації праці у Празі (1924 р.) методи Центрального інституту праці отримали всесвітнє визнання [8]. Слід також зазначити, що ідеї Гастева передбачили ряд кібернетичних та праксеологічних теорій щодо тотожності різних видів діяльності та започаткували комплексний підхід до теорії управління.

Принципово по-іншому підходив до питань наукової організації праці П. Керженцев [6, 7]. На його думку, наукова організація праці — це дослідження організаційних прийомів та визначення найбільш раціональних методів організаційної роботи, тобто об'єктами дослідження Керженцева були проблеми організаційного плану, обліку та контролю, структури організаційних об'єднань, встановлення системи правильного розподілу обов'язків та відповідальності між певними працівниками, питання дисципліни, методи добору та використання кадрів. Важливим постулатом концепції Керженцева є залучення до роботи з організації праці широких мас працівників. За його ініціативою, у 1923 р. було створено найбільш масову суспільну організацію — лігу «Час», яка відіграла значну роль у пропаганді ідей наукової організації праці та їх практичному використанні [10, 18].

Не отримала підтримки у 20-ті роки ХХ ст. в СРСР концепція людського фактора в управлінні, яку раніше ніж Е.Мейо висловив М.Вітке [13]. На думку представників його школи, в системі наукової організації праці необхідно відрізнити два загальних напрямки: раціоналізацію трудових процесів, що передбачає взаємодію між працівниками і факторами виробництва, та раціоналізацію взаємодії між працівниками. Саме на останньому напрямку з наукової організації управління зосередив увагу Вітке. Його методологічним посиленням було твердження про цілісність управління, яке забезпечується за допомогою адміністративної функції. За глибоким переконанням автора, сутність організаційно-адміністративної роботи полягає у створенні сприятливої соціально-психологічної атмосфери у трудових колективах.

Важливе значення в науковій організації управління було приділено ролі керівника, його здібностям, навичкам, досвіду, вмінню спрямовувати в єдине русло енергію колективу. На нашу думку, багато з рекомендацій представників соціальної школи Вітке щодо стилю керівництва, логіки дій керівника, етики взаємовідносин у колективі не втратили актуальності в сучасних умовах. Отже, ідеї Вітке привертають увагу, насамперед, своєю соціальною спрямованістю.

Значний інтерес стосовно наукової організації праці викликають роботи О.Єрманського [4]. Йому належить першість у проведенні критичного аналізу зарубіжних теорій з наукової організації праці і встановлення передумов виникнення цих теорій як окремого напрямку досліджень. Раціональна організація праці, за Єрманським, — це теорія найкращого та оптимального використання всіх видів енергії та всіх факторів виробництва. Основними принципами цієї теорії є принцип позитивного підбору, принцип організаційної суми та принцип оптимуму. Так, сутність принципу організаційної суми полягає в тому, що вона більша за арифметичну суму її складових. Це можливо лише при гармонійному поєднанні елементів трудової системи, коли вони підкріплюють та підсилюють один одного. Фізіологічний оптимум — це ядро концепції Єрман-

ського, тобто критерій раціональної організації будь-якої роботи. Цим критерієм не може бути час або простір; на думку автора, це відношення між енергією всіх виробничих факторів та корисним результатом, що отримують при витрачанні енергії.

Таким чином, у 20-і роки питанням наукової організації праці в СРСР приділялося багато уваги. Було створено шість спеціальних журналів, функціонувало понад 50 науково-дослідних організацій, але вже в наступному десятиріччі кількість інститутів значно зменшилась, були скасовані раціоналізаторські установи та наукові школи, тому що цей напрямок досліджень не відносили до пріоритетних у розбудові народного господарства, тобто рух за наукову організацію праці було призупинено.

Ренесансом наукової організації праці в СРСР вважаються 70-ті роки ХХ ст. [1, 5, 9]. Важливу роль у той час відіграла Всесоюзна нарада, яка відбулась у червні 1967 р. і визначила основні напрямки роботи з наукової організації праці. Так, практична діяльність з наукової організації праці почала здійснюватися за окремими сферами і була спрямована на удосконалення форм розділення та кооперації праці; поліпшення умов праці; поліпшення підготовки та підвищення кваліфікації кадрів; удосконалення нормування та оплати праці; удосконалення організації та обслуговування робочих місць; оптимізацію форм та методів стимулювання праці; раціоналізацію прийомів та методів праці; зміцнення дисципліни праці. Саме тоді, враховуючи специфіку різних галузей діяльності, були створені головні галузеві організації з методичного керівництва роботою з наукової організації праці.

Для фармацевтичної галузі це завдання вирішували відділ організації фармацевтичної справи та лабораторія наукової організації праці при Всесоюзному науково-дослідному інституті фармації (ВНДІФ). Наукова спадщина і досвід роботи цих підрозділів викликає особливий інтерес, тому що її співробітниками вперше були враховані специфіка й умови праці фахівців фармації, опрацьовані методи дослідження трудових процесів та визначені показники їх продуктивності. Науковцями ВНДІФ під керівництвом А.Тенцової, К.Панченко та Р.Скулкової [12] була обґрунтована організаційна структура фармацевтичних установ, визначений перелік посад, здійснений раціональний розподіл обов'язків між фахівцями, встановлені нормативи праці та запропонований розрахунок нормативної чисельності працівників.

У цілому зазначимо, що такі дослідження сприяли підвищенню загальної продуктивності праці і створенню умов гармонійного розвитку фахівців фармації, а деякі з методичних розробок майже до останніх часів використовувались керівниками фармацевтичних підприємств. На жаль, наприкінці 80-х років у СРСР, повторюючи історію 20-х років, фундаментальні та прикладні дослідження з організації праці були повністю згорнуті, тому що саме за своєю суттю вони протистояли адміністративно-командним методам керівництва.

Разом з цим, сучасний етап розвитку економіки України, у т.ч. формування вітчизняного фармацевтичного ринку, можна розглядати як переломний у подальшому зростанні і формуванні фармацевтичної галузі. А тому ми впевнені, що докорінні зміни, які відбулися за останні роки у фармації, а саме: функціонування закладів різних форм власності, впровадження нових методів управління, зміни у специфіці та спеціалізації підприємств, зростання авторитету та ролі фармацевта в системі охорони здоров'я, поява нових спеціальностей та фармацевтичних посад, започаткування підготовки фахівців фармації за ступеневою системою — потребують ґрунтовних досліджень, наукового обґрунтування та розробки ефективних підходів до організації праці фахівців фармації.

Базуючись на історичному підґрунті розвитку досліджень з організації праці та особистому баченні проблем й перспектив розвитку вітчизняної фармацевтичної галузі, ми окреслили і науково розглядаємо такі перспективні напрямки досліджень з питань організації праці фахівців фармації:

— опрацювання специфіки основних теоретичних положень організації праці у фармації;

— аналіз відповідності форм розподілу і кооперації праці фахівців фармації вимогам часу та системі підготовки фармацевтичних кадрів;

— створення методичних підходів до перегляду змістовності та перерозподілу обов'язків фахівців фармації відповідно до діючої системи підготовки кадрів;

— обґрунтування положень оптимізації системи кадрового забезпечення фармацевтичної галузі в умовах перехідного періоду до Європейської системи підготовки фахівців;

— визначення навчально-методичних аспектів у підготовці фахівців за умов впровадження двоступеневої освіти і відповідно до сучасних форм організації праці у фармацевтичній галузі.

Висновки

1. Історичне підґрунтя досліджень з організації праці має бути у центрі уваги сучасних науковців та практичних працівників для подальшого розвитку вітчизняної фармацевтичної галузі в умовах ринку.

2. Зростання вимог до якості лікарського забезпечення населення та зміни в системі підготовки фахівців фармації, що відбуваються у зв'язку з підписанням Україною Болонської декларації, потребують проведення досліджень з організації праці, вивчення трудових процесів з метою удосконалення форм розподілу та кооперації праці фахівців сучасної фармацевтичної галузі, раціоналізації прийомів та методів її здійснення і підвищення ефективності виконання праці фармацевтичних кадрів.

1. Білоконенко В.І. Організація праці. — Х.: ХДЕУ, 2004. — 134 с.
2. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку «организация труда». — М.: Экономика, 1966. — 478 с.
3. Гастев А.К. Трудовые установки. — М.: Экономика, 1973. — 113 с.
4. Ерманский О.А. Научная организация труда и система Тейлора. — 2-е изд. — М.: ГИЗ, 1923. — 389 с.
5. Капина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка. — К.: МАУП, 2001. — 311 с.
6. Керженцев П.М. Принципы организации: Избр. произведения. — М.: Экономика, 1968. — 464 с.
7. Керженцев П.М. Борьба за время. — М.: Экономика, 1965. — 111 с.
8. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / Под ред. Ю.Г.Одегова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Экзамен, 2005. — 464 с.
9. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 1996. — 336 с.
10. Тейлор Ф.У. Научная организация труда. — Л.: Время, 1924. — 58 с.
11. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Пер. с англ. — М.: Контролинг, 1991. — 104 с.
12. Тенцова А.И., Скулкова Р.С. Основы научной организации труда в аптеках. — М.: Медицина, 1980. — 176 с.
13. У истоков НОТ: забытые дискуссии и нереализованные идеи / Сост. Э.Б.Корицкий. — Л.: ЛГУ, 1990. — 336 с.
14. Форд Г. Сегодня и завтра. — Л.: Время, 1928. — 285 с.
15. Файоль А. Управление — это наука и искусство / Пер. с англ. — М.: Республика, 1992. — 351 с.
16. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Пер. с англ. — М.: Экономика, 1992. — 224 с.

Надійшла до редакції 24.05.2006.

Л. В. Галий, В. М. Толочко

РАЗВИТИЕ ИССЛЕДОВАНИЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА
И ИХ ПЕРСПЕКТИВНОСТЬ ДЛЯ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

Ключевые слова: организация труда, рациональное использование кадров, фармацевтическая отрасль

Проведен глубокий анализ общих теоретических положений и концепций по организации труда как отдельного научного направления. Выявлены особенности научных подходов зарубежных исследователей и основателей отечественных школ по организации труда. Изучен и обобщен опыт работы Всесоюзного научно-исследовательского института фармации как отраслевого методического центра по вопросам научной организации труда в СССР в 70-е—80-е годы XX ст.

На основе исторического анализа развития исследований по организации труда и авторского собственного видения проблем и перспектив отечественной фармацевтической отрасли определены перспективные направления исследований по организации труда в фармации.

L. V. Galiy, V. M. Tolochko

THE DEVELOPMENT OF RESEARCHES ON ORGANIZATION OF LABOUR AND THEIR
PROSPECTS FOR UKRAINIAN PHARMACEUTICAL BRANCH

Key words: organization of labour, rational usage of staff, pharmaceutical branch

SUMMARY

The authors of the article made the analysis of common theoretical positions and concepts on organization of labour as separate scientific direction. The features of the scientific approaches of the foreign explorers and founders of Ukrainian schools to the organization of labour have been detected. The experience of All-Union research institute of pharmacy as branch methodical center on scientific organization of labour in USSR at 70—80 years have been studied.

Basing on the historical analysis of development of researches on organization of labour, allowing own vision of problems and outlooks of Ukrainian pharmaceutical branch, the perspective directions of researches on organization of a labour in a pharmacy have been determined.

Фармакоэкономика

УДК 615.234:614.271

Г. М. ЦІХОНЬ, здобувач

Львівський національний медичний університет ім. Данила Галицького

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПТИМІЗАЦІЇ
ЛІКАРСЬКОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ХВОРИХ
НА БРОНХІАЛЬНУ АСТМУ**

У даний час у світі систематично з'являються численні публікації про застосування лікарських засобів (ЛЗ) при бронхіальній астмі, у т.ч. про стандарти та схеми лікування, ефективність і токсичність медикаментозної терапії з урахуванням віку та статі хворих і супутніх захворювань.

Оскільки у світі симптоми бронхіальної астми зустрічаються більше ніж у 150 млн. населення, а в Україні налічується приблизно 216 тис. хворих, дане захворювання є однією з найактуальніших медичних, фармацевтичних та соціально-економічних проблем суспільства.

На першому етапі нашим завданням було підсумувати дані про лікування бронхіальної астми з акцентом на застосування сучасних ЛЗ, що, насамперед, цікавить фармацевтів.

© Г. М. Ціхонь, 2006