

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УКРАИНЫ
Харьковский государственный фармацевтический институт

На правах рукописи

ПРЕДКО Владимир Степанович

УДК 614.27/615.15 0,01.57/

**КОМПЛЕКСНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ
ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ
В АПТЕЧНОЙ СЛУЖБЕ
(На примере Украины)**

(специальность 15.00.01 — технология лекарств
и организация фармацевтического дела)

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата фармацевтических наук в форме научного доклада

Харьков 1991

Работа выполнена на кафедре организации и экономики фармации факультета усовершенствования провизоров Харьковского государственного фармацевтического института.

Научный руководитель — доктор фармацевтических наук, профессор Толочко В. М.

Научный консультант — доктор фармацевтических наук Волон Д. С.

Официальные оппоненты: доктор фармацевтических наук, профессор Базарный В. Л.; кандидат фармацевтических наук, доцент Хименко С. В.

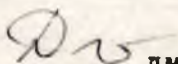
Ведущая организация — Московская медицинская академия им. И. М. Сеченова.

Защита состоится 26 декабря 1991 г. в 14 часов на заседании специализированного совета Д 088 09 01 при Харьковском государственном фармацевтическом институте. (310002, Харьков, ул. Пушкинская, 53)

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Харьковско-го государственного фармацевтического института. (310002, Харьков, ул. Пушкинская, 53)

Доклад разослан 26 ноября 1991 г.

Ученый секретарь
специализированного совета
д-р фармац. наук, проф.



ДМИТРИЕВСКИЙ Д. И.

Подписано к печати 25.11.91 г. Объем 1,0 п. л.
Формат 60×84_{1/16}. Заказ 1426. Тираж 100.
Типография ВА ПВО СВ.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность проблемы. Важным условием дальнейшего развития аптечной службы является ее кадровое обеспечение специалистами. Данная проблема комплексная и включает несколько направлений, среди которых подготовка специалистов, интернатура, использование и расстановка кадров. Каждому из них уделяется значительное внимание, в том числе и со стороны ученых (К.М. Губский, Е.И. Панченко, Н.И. Брылева, В.Д. Базарный, В.А. Телочко, Н.С. Пономаренко и др.) Однако до последнего времени не достигнуто четкой взаимосвязи и преемственности между данными направлениями. Нет единого мнения о роли и месте органов практической фармации в организации интернатуры; определения места и значения общественных структур в управлении кадрами; взаимосвязи звеньев дошкольного, школьного образования и профессионального обучения. Проблемы актуализируются и тем, что в связи с переходом на рыночные отношения возникнут сложности в трудоустройстве специалистов и одновременно изменятся условия для определения их профессиональной пригодности.

В свою очередь, это требует создания банка данных по каждому специалисту на базе ЭВМ. Одновременно необходимо разработать методическими подходами к созданию вначале региональных, а потом и единой республиканской автоматизированных систем управления кадровыми ресурсами аптечной службы "АСУ - кадры".

Однако в данном направлении научные исследования не получили должного развития. Это и предопределило цель настоящей работы.

Цель и задачи исследования. Целью настоящих исследований является разработка теоретических и практических положений по совершенствованию использования специалистов в аптечной службе Украины.

Для достижения поставленной цели предстояло решить следующие задачи:

- на основе современных нормативных и правовых положений, существующих в нашей стране и за рубежом, сформулировать и обосновать основополагающие принципы комплексного подхода к использованию и расстановке фармацевтических кадров;
- провести анализ структурного состава кадров аптечной службы Украины, выявить факторы, определяющие динамику их качественного и количественного развития;
- сформулировать основные принципы комплексного подхода к использованию и размещению кадров;
- провести углубленный анализ размещения провизорских и фармацевтических кадров по отдельным регионам Украины;
- разработать теоретическую модель системы профориентации, подготовки, размещения и использования фармацевтических кадров;
- обосновать методические подходы к созданию автоматизированной системы управления, использования и учета движения кадров на базе ЭВМ.

Методологические основы диссертации. объекты и методы исследования. Теоретической и методологической основой исследования явились решения Верховного Совета и правительства СССР и Украины по вопросам кадрового обеспечения отраслей народного хозяйства и здравоохранения в частности.

Объектами изучения послужили деятельность областных (городских) ПО "Фармация" всех областей Украины по подбору, расстановке и усовершенствованию специалистов за период с 1980 по 1990 г.

Репрезентативность и сопоставимость данных обеспечивалась математическими расчетами и дифференцированным изучением состояния кадрового обеспечения аптечных учреждений в каждом регионе

в отдельности. При этом основывались на материалах статистической отчетности Минздрава СССР и Минздрава Украины, единовременной отчетности и информации, результатах собственных исследований, непосредственных наблюдений и экспериментов.

При проведении исследований использованы методы: экспертных оценок, математико-статистический, аналитико-дискрептивный, моделирование, непосредственные наблюдения и изучения. Обработка материалов осуществлялась с помощью ЭВМ.

Научная новизна. Сформулированы и теоретически обоснованы основные положения комплексной системы профессиональной ориентации, образования и обучения с отрывом и без отрыва от производства специалистов для фармации и формы управления ими на областном (городском) и республиканском уровнях (на примере Украины).

Впервые проведен сравнительный анализ структурного состава кадров аптечной сети по отдельным контингентам работающих в регионах и выявлены основные закономерности его формирования. На базе полученных данных сформулированы принципы комплексного подхода к использованию и рациональному размещению специалистов в аптечной сети Украины.

Впервые в отечественной практике разработаны теоретические положения и организационно-методические основы одногодичной интернатуры для выпускников фармацевтических институтов (факультетов).

Обоснованы методические рекомендации по совершенствованию управления кадрами на областном (городском) уровнях управления аптечной службой в современных условиях.

Практическая значимость и внедрение результатов исследования. По результатам исследований разработаны методические рекомендации, инструктивно-методические материалы, которые внедрены

на республиканском и областном уровнях и в отдельных профильных учреждениях. В их числе:

методические рекомендации по совершенствованию управления кадрами на уровне ЦО "Фармация" (утв. Республиканским научно-производственным объединением /РНПО/ "Укрфармация" 08.10.91г.), которые нашли практическое применение в аптечных учреждениях Украины /акт внедрения от 25.10.91; 28.10.91; 01.11.91гг./, в учебном процессе Киевского института усовершенствования врачей и Харьковского фармацевтического института /акты внедрения от 14.10.91; 18.10.91гг.); ;

методические рекомендации для проведения одногодичной специализации (интернатуры) выпускников фармацевтических институтов (факультетов) по разделу "Организация и экономика фармации"/утв. РНПО "Укрфармация" 08.10.91г./, которые внедрены в деятельность ЦО "Фармация" Украины /акты внедрения 14.10.91; 21.10.91; 25.10.91; 11.11.91гг./ и используются в учебном процессе Киевского института усовершенствования врачей и Запорожского медицинского института /акты внедрения от 14.10.91; 18.10.91гг./;

методические рекомендации по организационно-методическим основам одногодичной специализации (интернатуры) выпускников фармацевтических институтов (факультетов) для провизоров общего профиля (утв. РНПО "Укрфармация" 08.10.91г.). Внедрены в деятельность аптечной службы Украины (акты внедрения от 11.10.91; 25.10.91; 04.11.91гг.), в учебный процесс Львовского медицинского института и Харьковского фармацевтического института (акты внедрения от 14.10.91; 18.10.91гг.); ;

программа предаттестационного цикла по тематическому усовершенствованию "Организация работы фармацевтов аптек" для фармацевтических работников со средним образованием (утв. РНПО "Укрфармация" 12.11.91 г.). Апробирована в Киевском институте усо-

вершенствования врачей (акт внедрения от 14.II.91г.) и используется в учебном процессе фармацевтических кафедр (акт внедрения от 2I.II.91г.)

Практически реализована в ПО "Фармация" Киевского областного и городского, донецкого и Черниговского исполкомов (акты внедрения от 09.09.91;13.09.91;03.10.91;24.10.91гг.), а также на базе средней школы № 272 г. Киева (акт внедрения от 04.10.91г.) система непрерывного профессионального и общеобразовательного обучения в дошкольных, школьных и специальных учебных заведениях.

Апробация работы. Основные подходы и результаты работы доложены и обсуждены на выездном заседании Всесоюзной проблемной комиссии "Фармация" Научного Совета №10 "Фармакология и фармация" АН СССР и Проблемной Комиссии "Фармация" МЗ Украины (Киев, 1990г.), Всесоюзной научно-практической конференции "Современные проблемы планирования и организации последилового обучения провизоров" (Минск, 1990г.); Украинской научной конференции "Реализация научных достижений в практической фармации" (Харьков, 1991г.); заседании секции военно-медицинского снабжения и фармации Ученого медицинского Совета ЦЕМУ МО СССР (Киев, 1990г.); научно-практической конференции по вопросам совершенствования организации работы с кадрами в новых условиях хозяйствования "Организация работы по обеспечению целевого набора и о целесообразности его дальнейшего внедрения" (Львов, 1990г.); заседаниях и конференциях общества фармацевтов г. Киева (Киев, 1985, 1986, 1987гг.)

Связь задач исследования с проблемным планом фармацевтических наук. Диссертационная работа выполняется в соответствии с проблемой "Фармация" Научного Совета №10 "Фармакология и фармация"

АМН СССР и планом научно-исследовательских работ Харьковского фармацевтического института (№ гос. регистрации 01660042140).

Публикации. По теме диссертации опубликовано II работ.

Доложения, выдвигаемые на защиту:

теоретическое обоснование принципов комплексного подхода к использованию и расстановке провизорских кадров;

результаты системного изучения структурного состава кадров аптечной службы (на примере Украины);

организационно-методические основы интернатуры выпускников фармацевтических институтов (факультетов);

организационные и методические основы совершенствования управления кадрами на уровне ПО "Фармация";

система непрерывного профессионального и общеобразовательного обучения в дошкольных, школьных и специальных учебных заведениях.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

I. Основные исторические этапы развития кадрового обеспечения специалистами аптечной службы.

Совершенствование существующей системы подготовки, использования и расстановки кадрового состава в аптечной службе невозможно без анализа исторического опыта и этапов развития кадровой политики как в нашей стране, так и за рубежом. При этом почвляется уникальная возможность изучить накопленный опыт с целью объяснения настоящего и будущего фармации.

Развитие медицины в XVI-XVII столетиях способствовало появлению новых специальностей в этой области деятельности, в том числе аптекаря, алхимиста, дистиллятора, подъячего, цикувальника, аптекарского ученика, дрогиста, лекпома и др. Все это способствовало тому, что в 1701 году по указу Петра Первого открыва-

ется первых 8 аптек, на базе которых и проводится подготовка кадров. Важно отметить, что "аптекарской науке", обучению ботанике уделяется внимание уже в начальных и общеобразовательных школах.

В конце XIX столетия (1885 г.) одним из условий получения медицинских чинов для претендента является получение образования в объеме 4-х классов мужской и 6 кл. женской гимназии. Из этого следует, что базой для получения права подготовки низших фармацевтических чинов - аптекарского помощника требовалась 4-х и 6-ти годичная подготовка в гимназии.

Одновременно происходят изменения и в подготовке высших фармацевтических чинов: вместо аптекаря устанавливается степень магистра фармации, сохранявшаяся до Октябрьской революции.

Н.А.Валышко в первые годы Советской власти делает попытку создания трехступенчатой системы подготовки кадров через фармацевтическую школу, техникум и институт. К сожалению, такая концепция не нашла должной поддержки. Более того, разгорается острая дискуссия относительно целесообразности подготовки кадров с высшим фармацевтическим образованием, длившаяся более 10 лет. В 1938 году специальным постановлением Совета Народных Комиссаров СССР положен конец этой дискуссии, когда была признана специальность провизора с высшим образованием и пом. провизора со средним фармацевтическим образованием.

Такие исторические повороты в подготовке фармацевтических кадров не могли не сказаться на обеспечении аптечной сети квалифицированными специалистами. Например, в аптеках рабмеда в Киевской губернии в 1924 году работали лишь 19 провизоров, 72 аптечных помощника, 37 аптекарских учеников, Екатериносаве - 6 провизоров.

Начавшая с 1938 года активная работа по подготовке прови-

зорских кадров была прервана Великой Отечественной войной, возобновившаяся после ее окончания. Если в 1940 г. выпуск из вузов составлял 561 провизор, то в 1950 году — 1713, а в 1960 году — 2420 и в 1970 году — 3679.

Соответственно наблюдается увеличение численности провизорских кадров в аптечной сети по стране. Так, в 1960 году она составила 18734 чел., в 1970 году — 33078 чел., 1990 году — более 80 тыс. специалистов с высшим образованием.

Однако в условиях рыночных отношений определяющее значение имеет не количество, а качество подготовки специалистов и их рациональное использование и размещение.

2. Исследование существующей практики использования специалистов в аптечной службе.

Общепризнано, что валовый подход к подготовке кадров и их использованию не целесообразен. Рыночные отношения диктуют необходимость в разработке современных методов комплексного подхода к рациональному размещению и расстановке провизоров-специалистов. Однако, сложившаяся диспропорция в подготовке и переподготовке кадров для аптечной сети, не четкое распределение функций специалистов с высшим и средним специальным образованием и др. усложняют решение данного вопроса. Для этого важно располагать данными сравнительного анализа кадрового состава аптечной службы на современном этапе.

В этой связи, нами проведено комплексное исследование по изучению существующей кадровой структуры. С целью определения фактического распределения и расстановки кадровых ресурсов проведены исследования за 10 последних лет (1980-1990 гг.) по отдельным регионам Украины. При этом в отдельную группу выделялись регионы, где функционируют фармацевтические институты и факультеты.

Установлено, что за исследуемый период количество населения Украины возросло на 3,86%. Данный показатель остается практически стабильным. Вместе с тем, рост провизорских кадров по штатному расписанию составил 10,43%. Поэтому, вполне естественно, наблюдается постепенное сокращение нагрузки на одного специалиста по числу обслуживаемого населения /табл. I/. Установлено, что в соответствии с применяемым приказом МЗ УССР №69 от 02.02.1981 г. на 100 тыс. населения запланировано 92 фармацевтические должности. Фактически на Украине - 96 должностей, что обеспечивает соотношение 1042 жителя на одну должность фармацевта. При этом установлены резкие колебания данного показателя по отдельным городам и регионам Украины. Его значения варьируют от 486 чел. (г. Краснодон) до 1871 чел. (г. Северодонецк), в гг. Львове - 973 чел., Тернополе - 584 чел., Шостке Сумской обл. - 1788 чел., Днепропетровске - 1343 чел., Ужгороде - 1625 чел. Несмотря на кажущуюся положительную тенденцию снижения нагрузки на одного специалиста, фактически это показатель превышает республиканский норматив более чем на 15%.

Обеспеченность провизорами на 10 тыс. населения по республике в 1989 году составила 3,6 ед.; фармацевтами - 4,7 ед. В то же время города и области, где функционируют фармацевтические институты или факультеты имеют более высокий показатель обеспеченности: гг. Львов - 5,4; 3,3; Запорожье - 5,0 и 4,0; Харьков - 5,3 3,6 - соответственно. Это свидетельствует о том, что система распределения и расстановки кадров является недостаточно управляемой. А выявленные тенденции служат основанием для разработки перспектив подготовки и использования кадров с учетом установленных диспропорций. Все это определило направление детального изучения и углубленного анализа планирования штатной численности и факти-

ческой укомплектованности кадрами аптечной сети Украины.

Таблица I

Численность городского населения на одного специалиста
(провизора и фармацевта) по Украине (годы переписи
населения)

Города с населением! (тыс.чел.)	Численность населения			
	1959	1970	1979	1989
	!на одного специалиста!	!на одного специалиста!	!на одного специалиста!	!на одного специалиста!
Около 1000	1802	1343	1185	1187
500-1000	1802	1246	1031	1125
100-500	2172	1429	1194	1248
50-100	2206	x/	900	1005
10-50	x/	x/	984	x/

Примечания: x/ - нет данных переписи населения

Вербальное и графическое представление общих научных положений показывает (рис.2), что среднегодовая укомплектованность специалистами по Украине составляет: провизорами - 94,43%, фармацевтами - 95,92% (общее укомплектованность фармацевтическим составом - 95,01%). Однако, 8564 провизорских должности из 25294 фактически заняты специалистами со средним фармацевтическим образованием.

Таким образом, фактическая укомплектованность провизорских должностей с высшим фармацевтическим образованием равна лишь 62,5%. Вместе с тем, часть провизоров занимают должности фармацевтов. С учетом такой поправки фактическая укомплектованность фармацевтами соответственно будет - 93,15%.

Проводя условную группировку кадровых ресурсов аптечной сети мы пришли к заключению, что средний показатель обеспеченности

провизорами составляет 63,58%, фармацевтами - 147,49% или для аптечной сети республики не достает 749 специалистов с высшим фармацевтическим образованием, а условное перепроизводство фармацевтов со средним специальным образованием составляет - 749 чел.

В этих условиях соотношение между провизорами и фармацевтами за анализируемый период составило 1:0,53 (табл.2)

Таблица 2

Результаты анализа кадровой структуры аптечной сети Украины по штатному расписанию за последние 10 лет (1980-1989 гг.)

№ п/п	Профессиональные группы	абс. ед.	%
1.	Провизоры	22294	36,51
2.	Фармацевты	11894	19,32
3.	Другие	27399	44,17
	Итого:	61587	100

В динамике установлено, что в разные годы разрыв или сближение соотношений между численностью провизоров и фармацевтов колеблется (рис.1).

Графическое представление данных исследования структуры кадров аптечной службы при анализе фактической укомплектованности их должностей за 10 лет, с использованием ретроспективного метода (экстраполяции) и определением среднегодовых значений величин за анализируемый период показано на рис. 2.

Последующий сравнительный анализ естественного убытия кадров и их восполнения из числа выпускников фармацевтических институтов (факультетов) выявил неадекватную согласованность. Как показали исследования, среднегодовой удельный вес молодых специалистов, пополняющих аптечную сеть за последние 5 лет варьировал от 4,0% до 5,2% (в среднем), а выбытие - от 1,11% до 4,06% при

интегральном среднегодовом — 2,2%. В связи с этим, нами разработан комплекс мер, направленных на сокращение выявленной диспропорции. После их утверждения уже в 1989 году абсолютное значение пополнения и выбытия сбалансировано до 4,0% и 4,06% — соответственно. Одновременно, результаты данного исследования послужили поводом для пересмотра планов составления заявки на выпускников для ближайшей и отдаленной перспектив.

Важным обстоятельством в стабильности кадров является их профессиональная пригодность. Под профессиональной пригодностью мы понимали совокупность знаний, умений и навыков, а также личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать фармацевтическому работнику, для успешного выполнения определенных должностных обязанностей. Причем, необходимо различать пригодность как потенциальную, так и реальную — профориентированную. Вместе с тем, как установлено, недостаточно проводимая профориентационная работа создает предпосылки для поступления в высшие и средние специальные заведения "случайных" абитуриентов, а в последствии для появления специалистов с низкой профессиональной устойчивостью и мотивацией к повышению своего профессионального мастерства. Этот вывод подтвержден результатами социологических исследований.

Установлено, что лишь 14,6% респондентов удовлетворены избранной профессией, 45,3% — лишь частично, а 40,1% — категорически не удовлетворены. Более того, 32,1% опрошенных в ближайшие годы хотят сменить специальность, 46,6% — находятся в состоянии неуверенности и лишь 21,3% специалистов имеют устойчивую профориентацию и не собираются менять профессию. Если предположить, что лишь только из городской аптечной сети уйдет 32,1% провизоров от их общего количества (19134 чел.), то сменят профессию 6142 специалиста. Расчетные экономические потери при этом

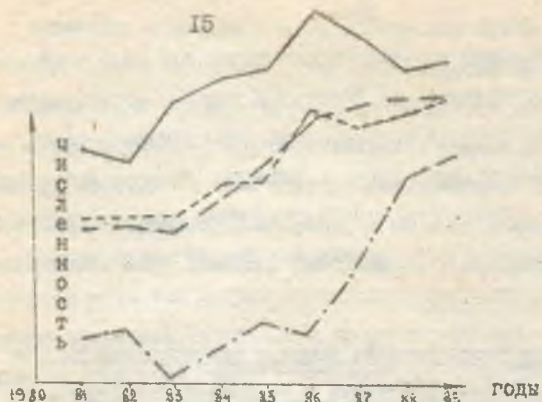


Рис. 1 Сравнительный анализ динамики численности аптечных работников (по штатному расписанию) по Украине за 1980 - 1989 гг.

- штатная численность провизоров (утверждено)
- штатная численность фармацевтов (утверждено)
- . - . - . - . общая численность работающих (утверждено)
- штатная численность специалистов фармацевтического профиля



Рис. 2 Анализ использования кадровых ресурсов аптечной службы (укомплектованность) по числу занятых должностей по Украине за 1980 - 1989 гг.

- число занятых провизорских должностей
- число занятых фармацевтических должностей
- . - . - . - . общее число занятых провизорских и фармацевтических должностей
- общая численность утвержденных провизорских и фармацевтических должностей

будут равны более 153,6 млн.руб. с учетом затрат на обучение одного студента в 25 тыс.руб.

Таким образом, состояние укрупненности и мобильности фармацевтических кадров доказывает острую необходимость в некоторых изменениях теоретических основ и методических принципов комплексного подхода в системе образования, профессионального обучения, профориентации и обеспечения аптечной сети устойчивыми кадрами.

3. Разработка теоретических основ и рекомендаций по совершенствованию подготовки и использования специалистов в аптечной службе на современном этапе.

Реализуя принцип непрерывного специального обучения с детского возраста и дальнейшей перманентной профориентации, нами разработано положение и заключен договор на уровне ПО "Фармация" Киевского горисполкома и школы №272 г.Киева об апробации его положений по ориентационному обучению школьников начальных классов.

В.Л.Базарным и Т.В.Розцовой, в соответствии с инструктивным письмом Министерства просвещения СССР от 28 июля 1986 г. №70 "О порядке и сроках введения обязательной профессиональной подготовки школьников", разработана программа по профилю "Фармация". Однако такая программа рассчитана на учащихся лишь 7-11 классов, а поэтому возникла необходимость профориентированного обучения и разработки организационных мероприятий на более ранних этапах обучения школьников.

В предложенном нами положении о проведении профориентационного обучения предусмотрена специальная подготовка в области фармации в начальных классах, которая включает вопросы изучения таких дисциплин, как ботаника, фармакогнозия, фармакология, химия и др. При изучении указанных предметов предусматривается зарисовка лекарственных растений, описание свойств, морфология, сбор

гербария и т.п. Все занятия проводятся в форме игрового моделирования в дружках "Юный магистр фармации" для школьников I-7 классов.

Профориентированные выпускники с высоким уровнем мотивации к избранной профессии являются основным составом будущих абитуриентов в средние и высшие фармацевтические заведения.

Анализ практической реализации такого подхода показал, что реализуется основной теоретический принцип преимущественности в единой системе общеобразовательной и профессиональной подготовки: школа-техникум (училище)-институт-интернатура-усовершенствование и переподготовка кадров (рис.3). Такой подход обеспечит подготовку специалистов высшего класса, а их рациональная расстановка и использование окажет влияние в конечном итоге на качество лекарственного обслуживания населения. Одновременно создаются условия для широкого участия органов практической фармации в формировании единой системы подготовки и использования фармацевтических кадров на всех этапах.

Все это послужило основанием для разработки теоретических положений комплексного подхода к процессу профориентации, подготовки, использования, расстановки, последипломном обучении и интернатуры, которые утверждены РНПО "Укрфармация" МЗ Украины. (рис.3).

Установлено, что в условиях рыночных отношений такая система может быть реализована при частичной или смешанной форме обучения на контрактных условиях. При этом заказчик, внося определенные средства за обучение специалиста, заинтересован в его качественной подготовке. С другой стороны, вуз несет моральную и материальную ответственность по выполнению условий контракта. Качество подготовки молодого специалиста, уровень его профессиональной компетентности оценивается по окончании интернатуры, со сдачей экзамена и выдачей сертификата (лицензии) на право самостоятельной работы. Интерн, не выдержавший такой экзамен, возвращается заказчиком институту с последующей материальной компенсацией за нарушение условий контракта.

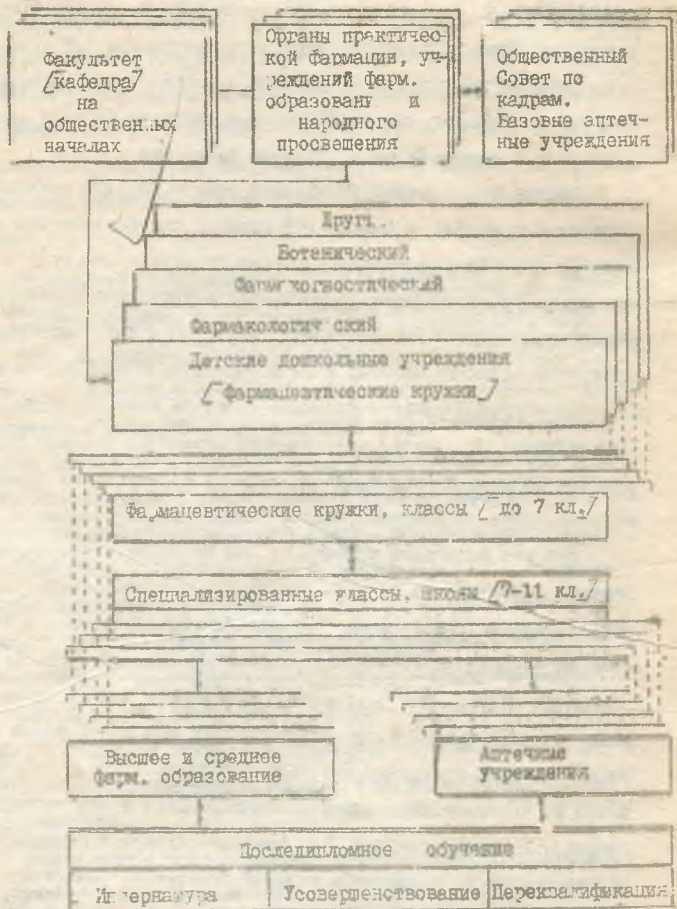


Рис. 3 Схема системы непрерывного профессионального и общеобразовательного обучения в дошкольных, школьных и специальных учебных заведениях.

Дальнейшие исследования показали, что для успешной реализации разработанных положений системы, профессионального и общеобразовательного обучения важным звеном выступает последипломная подготовка в интернатуре.

Она, являясь обязательной и исключительно ответственной формой последипломной подготовки выпускников фармацевтических институтов (факультетов) представляет решающий этап в определении и оценке их профессиональной пригодности. Вместе с тем, критерии такой оценки четко не определены.

С этой целью нами разработаны организационно-методические основы одногодичной интернатуры для выпускников фармацевтических институтов (факультетов) по специальности провизор общего профиля. В них конкретизируются функции руководителей и преподавателей в процессе обучения провизоров-интернов, перечень необходимой документации, методики проведения занятий, порядок подготовки и сдачи экзаменов.

Для обеспечения самостоятельной работы разработаны отдельные специальные программы обучения с учетом требований, предъявляемых к специалистам аптечной службы Украины. При этом обеспечена ответственность с положениями последипломной подготовки провизоров, типовыми учебными планами Центрального методкома по высшему медицинскому образованию Минздрава СССР.

Важным условием для успешной реализации предложенной схемы выступает также наличие компетентного органа его управления. В связи с происходящей реорганизацией структуры аптечной службы применительно к условиям рынка, административные методы управления исчерпали себя и на их место выдвигаются управленческо-методические. Это и предопределило направление наших исследований по поиску такой формы. Установлено, что наиболее рациональной на переходном этапе может служить коллективная форма управления кадровым обеспечением на

уровне города, области, района. Методами эксперимента и социологических исследований она определена в виде экспертной комиссии при ЦО "Фармация", центральной районной аптеке, районном территориальном предприятии (объединении). В этой связи разработаны и обоснованы основные положения о работе такой комиссии. Анализ показал, что в функции комиссии, наряду с вопросами координации системы непрерывного обучения, профориентации, аттестации, расстановки и использования кадров, формированию резерва из них на руководящие должности, должна входить организация учебного процесса и контроля за прохождением интернатуры. Это соответствует предложенной нами схеме. Материалы утверждены РНПО "Укрфармация" и реализованы в ряде ЦО "Фармация".

И, наконец, процесс расстановки, использования кадровых ресурсов рассматривается как неотъемлемая часть в общей схеме непрерывного профессионального и общеобразовательного обучения. А потому центр тяжести смещается в пользу того, каких специалистов необходимо готовить и соответственно рационально размещать в аптечной сети. Поэтому подготовительная работа по прогнозированию потребности высококвалифицированных кадров на ближайшую и отдаленную перспективу должна проводиться, что вытекает из результатов наших исследований, совместно с органами практической фармации задолго до поступления в вуз и до получения лицензии на право самостоятельной работы.

После получения такой лицензии должна оформляться специальная карта единого образца и вся необходимая информация о провизоре вводится в память компьютера. Однако региональной отечественной системы "АСУ" по учету распределения и движения кадров по такому принципу до настоящего времени не разработано, хотя за рубежом подобные компьютерные технологии используются.

В связи с этим на заключительном этапе, нами разработан тер-

вый этап по внедрению машинных технологий учета, распределения и использования кадровых ресурсов на уровне ПО "фармация". Экспериментальная ее апробация показала, что предложенная нами блок-схема алгоритма позволяет без дополнительных затрат на программное обеспечение решить давно назревшую проблему учета движений провизорских и фармацевтических кадров на современном уровне. Программа реализуется по общепризнанным формулам альтернативной статистики, согласованной с классом машин типа ДБК - 2м. IV. РС.

В информационном массиве содержатся также сведения, позволяющие проводить валидный анализ кадровой структуры по возрастным, стажевым контингентам работающих специалистов, аттестации, периодичности прохождения курсов повышения квалификации и др. Это позволяет обеспечить оперативное и сервисное получение нужной информации для планирования перспективной потребности в подготовке, обучении и переподготовке кадров и их усовершенствовании, четкой организации использования, восполнения и моделирования всей иерархической структуры фармацевтического состава на всех уровнях управления аптечной службой. Полученные результаты положены в основу рекомендаций, которые утверждены РНПО "Укрфармация" и рекомендованы для практической реализации.

ВЫВОДЫ

1. На базе современной методологии, нормативных и правовых положений разработаны и сформулированы основные принципы комплексного подхода к формированию системы профориентации, подготовки, использования и рационального размещения кадровых ресурсов в аптечной службе.

2. Проведен анализ структурного состава провизоров и фармацевтов Украины. Установлена зависимость обеспеченности кадрами по отдельным регионам республики от наличия или отсутствия профильных институтов, что свидетельствует о недостаточной управляемости под-

готовки и использования специалистов.

3. Впервые научно обосновано состояние и перспективы потребности в фармацевтических кадрах для аптечных учреждений. Установлено, что укомплектованность аптечной сети специалистами с высшим образованием составляет 63,58% от потребности, фармацевтами - 147,8%. Внесены предложения и изменения в перспективное планирование потребности в специалистах для аптечной службы на республиканском уровне. Результаты социологических исследований установлено, что это позволит снизить утечку специалистов из аптечной системы, и обеспечить экономию государственных средств на их подготовку только для городских аптек в размере 153,6 млн руб.

4. Разработана принципиально новая модель раннего профессионального ориентирования школьников, приемственности во всех звеньях общеобразовательной, средней и высшей школы, по дипломному обучению специалистов.

5. Проведены исследования по созданию и внедрению автоматизированной системы управления кадрами "АСУ - кадры" на базе существующих компьютерных программ по учету, распределению и использованию специалистов.

6. Разработаны основные положения по совершенствованию управления кадрами путем создания организационно-методического органа - экспертной комиссии на уровне областного (городского, районного) ПО "Фармация".

7. Научно обоснованы организационно-методические основы одногодичной интернатуры выпускников фармацевтических институтов (факультетов) по специальности провизор общего профиля применительно к требованиям к специалистам в условиях Украины на современном этапе.

8. Разработаны типовые учебные планы одногодичной специализации (интернатуры) по специальности провизор-организатор, а также

компьютерные программы для машинного контроля знаний интернов и тестирования специалистов на присвоение квалификационной категории.

9. Разработанные теоретические и научные рекомендации получили практическую реализацию на различных уровнях управления аптечной службой Украины и используются в учебном процессе ряда фармацевтических вузов и факультетов.

СПИСОК

работ, опубликованных по теме диссертации

1. Губський І.М., Пономаренко М.С., Предко В.С. Змістова організація планування і контроль підготовки та самопідготовки кадрів без відриву від виробництва – важлива ланка перманентного навчання провізорів-спеціалістів // Фармац.журн.-1989. – №5. –С.60-63.
2. Взаємозв'язок науки і практики – запорука удосконалення фармації / М.С.Пономаренко, Л.Т.Загоровська, Л.Г.Москаленко, В.С.Предко //Фармац.журн. –1991. –№2. –С.25-28.
3. Професійно-должностной стандарт по специальности провизор-организатор для руководителей учреждений здравоохранения и структурных подразделений по учету медикаментов, перевязочных средств и изделий медицинского назначения в лечебно-профилактических учреждениях здравоохранения / Координац. учеб.-метод. центр по орг. последиплом. обучения провизоров; Сост.: Л.Г.Москаленко, Л.Т.Загоровская, Ю.Л.Киреев, Н.С.Пономаренко, В.С.Предко. –Киев, 1989. –19 с.
4. Професійно-должностной стандарт для врачей и провизоров по общесоюзным и республиканским нормативным актам в вопросах борьбы с наркоманией и токсикоманией (методические рекомендации) / Координац. учеб.-метод. центр по орг. последиплом. обучения провизоров; Сост.: Л.Т.Загоровская, В.В.Огородник, Н.С.Пономаренко, Л.Г.Москаленко, Ю.Л.Киреев, В.С.Предко. –Киев, 21989. – 32 с.

5. Методические рекомендации по совершенствованию управления кадрами на уровне ПО "Хармация" / НПО "Укрфармация" МЗ Украины; Сост.: В.М.Толочко, Н.С.Пономаренко, В.С.Предко. -Киев, 1991. -4с.
6. Методические рекомендации по проведению одногодичной специализации (интернатуры) выпускников фармацевтических институтов (факультетов) по специальности провизор общего профиля / НПО "Укрфармация" МЗ Украины; Сост.: В.М.Толочко, Н.Н.Слободянюк, С.А.Барабаш, И.А.Мацкевич, И.В.Мищенко, Н.С.Пономаренко, В.С.Предко. -Киев, 1991. - 32 с.
7. Пономаренко Н.С., Предко В.С. Из истории Харьковского фармацевтического института и развития фармацевтического образования на Украине // Реализация научных достижений в практической фармации. -Харьков, 1991, - 43 с.
8. Предко В.С. Состояние и перспективы обеспечения специалистами в аптечных учреждениях Украинской республики // Реализация научных достижений в практической фармации. -Харьков, 1991. -С.45-46
9. Предко В.С., Толочко В.М., Пономаренко Н.С. Состояние и перспективы обеспечения аптечной службы провизорами // Фармац. журн. -1991. -№4. -С.50-53.
10. Организационно-методические основы одногодичной специализации (интернатуры) выпускников фармацевтических институтов (факультетов) по специальности провизор-организатор (методические рекомендации) / НПО "Укрфармация" МЗ Украины; Сост.: В.М.Толочко, Н.Н.Слободянюк, С.А.Барабаш, И.А.Мацкевич, Н.С.Пономаренко, В.С.Предко. -Киев, 1991. -26с.
11. Предко В.С. Из истории обеспечения фармацевтическими кадрами аптечных учреждений // Реализация научных достижений в практической фармации. -Харьков, 1991. -С.46.