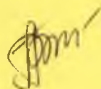


**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ**  
**КИЇВСЬКА МЕДИЧНА АКАДЕМІЯ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**  
**ім. П.Л. ШУПИКА**

**НАЗАРКІНА Вікторія Миколаївна**



УДК 615.15: 614.2: 331.101.3

**НАУКОВЕ ОБҐРУНТУВАННЯ АСПЕКТІВ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-  
ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ У ФАРМАЦЕВТИЧНІЙ ГАЛУЗІ**

15.00.01 - технологія ліків та організація фармацевтичної справи

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата фармацевтичних наук

Київ – 2002

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі управління та економіки фармації Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національної фармацевтичної академії України, Міністерство охорони здоров'я України.

**Науковий керівник** доктор фармацевтичних наук, професор  
**ТОЛОЧКО Валентин Михайлович**,  
Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації  
Національної фармацевтичної академії України,  
завідувач кафедри управління та економіки фармації

**Офіційні опоненти:** доктор фармацевтичних наук, професор  
**ВОЛОХ Дмитро Степанович**,  
Національний медичний університет ім. О.О.Богомольця,  
завідувач кафедри фармації

доктор фармацевтичних наук, професор  
**КАБАЧНА Алла Василівна**  
Харківська медична академія післядипломної освіти  
професор кафедри менеджменту та економіки в сімейній  
медицині

**Провідна установа** Львівський державний медичний університет ім. Данила  
Галицького МОЗ України, кафедра організації та економіки  
фармації з курсом технології ліків, м. Львів

Захист відбудеться "1" липеня 2002 р. о 11<sup>00</sup> годині на засіданні  
спеціалізованої вченої ради Д 26.613.04 при Київській медичній академії  
післядипломної освіти ім. П.Л.Шупика за адресою: 04112, м. Київ, вул.  
Дорогожицька, 9

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Київської медичної академії  
післядипломної освіти ім. П.Л. Шупика (04112, м. Київ, вул. Дорогожицька, 9)

Автореферат розісланий "20" травня 2002 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради



Пилипчук Л.Б.

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Внаслідок реформування системи суспільних відносин економіка в Україні зазнала глибоких структурних змін. Перетворення торкнулися соціальної структури і типів культури (змінюються поняття цінностей, норми і традиції), системи управління (змінюється його стиль і методи у всіх сферах суспільства), соціально-трудових відносин (змінюється їх основний зміст, механізми управління ними, з'являються принципово нові суб'єкти соціально-трудових відносин – підприємці і наймані працівники тощо). У повній мірі такі перетворення мають місце і у фармацевтичній галузі.

Враховуючи соціальну направленість фармацевтичної галузі, особливої уваги в ній заслуговують соціально-трудові відносини, які мають бути здатними забезпечити ефективне використання фахівців, сприяти розвитку механізмів впливу на їх використання за призначенням на етапі підготовки, адаптації і всього періоду активної професійної діяльності; локалізувати наявні конфлікти у сфері праці під час перехідного періоду у розвитку ринкових відносин.

З цієї метою необхідно мати чітке наукове уявлення про організацію й регулювання соціально-трудових відносин у фармацевтичній галузі, їх особливості та сучасний стан, визначення пріоритетних напрямків кадрової політики на фармацевтичних підприємствах, резерви оптимізації прийняття управлінського рішення та методичні підходи до визначення його ефективності в умовах ринкових відносин, порівняльні аспекти кадрового менеджменту у соціально-трудових відносинах фармацевтичної галузі в нашій країні і за кордоном.

Усе вищевикладене сприяло вибору теми дисертаційного дослідження, обумовило її необхідність та актуальність, мету, завдання, структуру та логіку роботи.

У своїх дослідженнях опиралися на окремі аспекти наукових розробок проблеми удосконалення управління соціально-трудовими відносинами у фармацевтичній галузі різних періодів її розвитку. Серед них нами виділені наукові праці В.Л. Базарного, А.В. Кабачної, З.М. Мнушко, М.С. Пономаренка, Р.С. Скулкової, В.М. Толочка, В.М. Хоменка. Однак комплексні дослідження щодо цього питання за напрямками, які викладені в даній роботі, не проводились.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана згідно з планом науково-дослідних робіт Національної фармацевтичної академії України (№ держреєстрації 0198U007011) та проблемної комісії "Фармація" МОЗ України (Протокол № 4 від 7.12.98 р.).

**Мета і задачі дослідження.** Мета дисертаційної роботи – наукове обґрунтування аспектів управління соціально-трудовими відносинами у фармацевтичній галузі за умов ринкової економіки. Відповідно до поставленої мети виникла необхідність сформулювати та вирішити такі завдання:

- проаналізувати дані наукової літератури з питань управління соціально-трудовими відносинами;
- розглянути найбільш поширені в закордонному менеджменті підходи до управління персоналом і проаналізувати можливості їх застосування в особистих дослідженнях;

- розробити теоретичні та методичні підходи до проведення аналізу соціально-трудових відносин як суб'єкта соціально-економічних змін у фармацевтичній галузі;
- здійснити комплексне дослідження сучасного стану соціально-трудових відносин на етапі входження молодого фахівця у фармацевтичну галузь;
- обґрунтувати концепцію професійного самовизначення випускників фармацевтичних вузів в умовах ринку праці; розкрити фактори, які визначають особливості процесу адаптації молодих фахівців до виробничих умов;
- визначити особливості соціально-трудових відносин у фармацевтичній галузі; з'ясувати нові тенденції у сфері трудових відносин у вітчизняному та закордонному фармацевтичному секторі;
- проаналізувати систему мотивації праці фахівців і розкрити особливості реалізації професійних і трудових здібностей у фармацевтичній галузі;
- визначити пріоритетні напрямки оптимізації кадрової політики у фармацевтичній галузі;
- визначити фактори, що впливають на управління соціально-трудовими відносинами та критерії його ефективності у фармацевтичній галузі.

*Об'єкт дослідження* – колективи фармацевтичних підприємств і установ Харківської, Донецької, Луганської області, м. Києва, що базуються на різних формах власності, студенти й випускники Національної фармацевтичної академії України, слухачі системи післядипломного навчання фахівців фармації 11 регіонів України.

*Предмет дослідження* – науково-практичні аспекти соціально-трудових відносин у фармацевтичній галузі, особливості їх реалізації у період трансформації системи суспільних відносин.

*Методи дослідження.* Методологічну базу дослідження складають сучасна теорія менеджменту, сучасні праці вітчизняних і закордонних вчених з питань соціології праці і управління, менеджменту в системі охорони здоров'я й фармації.

Збір первинної інформації здійснювався за допомогою соціологічних опитувальних методів (анкетування, інтерв'ю, експертної оцінки), безпосереднього спостереження, копіювання статистичної інформації. Обробка даних проводилася з використанням системного аналізу, історичного, експертного, структурно-логічного, математико-статистичного методів і сучасних комп'ютерних технологій.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Розроблені теоретичні та методичні підходи до аналізу соціально-трудових відносин як суб'єкта соціально-економічних змін у фармацевтичній галузі.

Вперше проведене комплексне дослідження системи соціально-трудових відносин у фармацевтичній галузі; встановлені нові тенденції у сфері трудових відносин у вітчизняному та закордонному фармацевтичному секторі. Визначені особливості реалізації соціально-трудових відносин у фармацевтичній галузі.

Обґрунтовано концепцію професійного самовизначення випускників фармацевтичних вузів в умовах ринку праці; розкриті фактори, які визначають особливості процесу адаптації молодих фахівців до виробничих умов.

Проаналізовано систему мотивації праці фахівців і розкриті особливості реалізації трудових здібностей у фармацевтичній галузі за умов багатуокладної економіки перехідного типу.

Вперше визначені напрямки оптимізації процесу управління соціально-трудоими відносинами у фармацевтичній галузі, виявлені впливові фактори та критерії його ефективності.

На підставі результатів особистих досліджень створено методичку визначення ефективності управлінських рішень стосовно соціально-трудових відносин у фармацевтичній галузі.

Досліджені соціальні резерви та методичні підходи до підвищення ефективності кадрової політики в організаціях фармацевтичної галузі.

**Практичне значення одержаних результатів.** Теоретичні розробки та методичні рекомендації є внеском у систему знань про характер і специфіку соціально-трудових відносин у вітчизняній фармацевтичній галузі на перехідному етапі ринкової економіки.

За підсумками досліджень розроблені й впроваджені у діяльність органів управління охорони здоров'я, роботу фармацевтичних підприємств, оптово-роздрібних фірм, аптек, у навчальний процес фармацевтичних закладів освіти наступні матеріали:

- Перспективні напрямки оптимізації кадрової політики на підприємствах фармацевтичної галузі (методичні рекомендації, затверджені РПК "Фармація" МОЗ і АМН України (протокол № 10 від 15.05.01 р.)). Знайшли практичне використання у ДАК "Ліки України" (акт впровадження від 29.01.01 р.), Республіканській компанії "Крим-Фармація" (акт впровадження від 10.10.01 р.), ПКВО "Фармація" м. Миколаїв (акт впровадження від 5.09.01 р.), Ялтинського ВО "Фармація" (акт впровадження від 12.09.01 р.), КВП "Фармація" Полтавської облдержадміністрації (акт впровадження від 25.10.01 р.), Держінспекції з контролю якості лікарських засобів в Харківській області (акт впровадження від 14.01.02 р.), Луганського ОДКВП "Фармація" (акт впровадження від 25.10.01 р.), Фармуправління Сумської облдержадміністрації (акт впровадження від 9.11.01 р.), ДОРП "ОАС" Аптека № 48 м. Харків (акт впровадження від 17.09.01 р.); ЦРА № 28 м. Харків (акт впровадження від 10.09.01 р.), ДОРП "Обласний аптечний склад" Аптека № 364 м. Харків (акт впровадження від 21.09.01 р.), ТОВ "Аптека № 1" м. Харків (акт впровадження від 22.10.01 р.), Державному комунальному підприємстві охорони здоров'я "Аптека № 300" м. Харків (акт впровадження від 15.10.01 р.) та інші.

- Резерви оптимізації процесу прийняття управлінського рішення та методика визначення його ефективності" (методичні рекомендації, затверджені РПК "Фармація" МОЗ і АМН України (протокол № 10 від 15.05.01 р.)). Знайшли практичне використання у діяльності ДАК "Ліки України" (акт впровадження від 29.01.01 р.), Республіканської компанії "Крим-Фармація" (акт впровадження від 10.10.01 р.), КВП "Фармація" Полтавської облдержадміністрації (акт впровадження від 25.10.01 р.), Луганського ОДКВП "Фармація" (акт впровадження від 25.10.01 р.), Фармуправління Сумської облдержадміністрації (акт впровадження від 9.11.01 р.), Держінспекції з контролю якості лікарських засобів в Харківській області (акт

впровадження від 14.01.02 р.), ЦРА № 28 м. Харків (акт впровадження від 10.09.01 р.), АОЗТ "Аптека № 360" м. Харків (акт впровадження від 3.10.01 р.), ПКВО "Фармація" м. Миколаїв (акт впровадження від 5.09.01 р.), Ялтинського ВО "Фармація" (акт впровадження від 12.09.01 р.), ДОРП "Обласний аптечний склад" Аптека № 356 м. Харків (акт впровадження від 26.09.01 р.), ТОВ "Аптека №1" м. Харків (акт впровадження від 22.10.01 р.) та інші.

- Методика визначення ефективності управлінського рішення (інформаційний лист, затверджений РПК "Фармація" МОЗ України і АМН України (протокол № 17 від 19.09.01 р.) знайшов практичне використання у ДАК "Ліки України" (акт впровадження від 29.10.01 р.), КВП "Фармація" Полтавської облдержадміністрації (акт впровадження від 25.10.01 р.), Фармуправління Сумської облдержадміністрації (акт впровадження від 9.11.01 р.), ЦРА № 28 м. Харків (акт впровадження від 10.10.01 р.) та інші.

Фрагменти дисертаційних досліджень впроваджені у навчальний процес Київської медичної академії післядипломної освіти ім. П.Л. Шупика (акт впровадження від 14.01.02 р.), Національного медичного університету ім. О.О. Богомольця на кафедрі фармації (акт впровадження від 14.01.02 р.), Української військово-медичної академії (акт впровадження від 14.01.02 р.), Національної фармацевтичної академії України на кафедрі економіки підприємства (акт впровадження від 5.10.01 р.), на кафедрі економічної теорії (акт впровадження від 1.10.01 р.) та інші.

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є самостійною завершеною науковою працею. Дисертанту належить вирішальна роль у визначенні мети дослідження, шляхів її досягнення, плануванні та проведенні експерименту, обробці його результатів, інтерпретації та узагальненні одержаних результатів і формуванні основних положень та висновків, що захищаються.

Обґрунтовано і розроблено особисту програму та методологію комплексного підходу до аналізу соціально-трудових відносин як суб'єкта соціально-економічних змін у фармацевтичній галузі. Особисто автором здійснений комплексний аналіз системи соціально-трудових відносин; визначені особливості їх реалізації у фармацевтичній галузі, на підставі чого обґрунтовані перспективні напрямки удосконалення системи управління.

У наукових працях, опублікованих зі співавторами Борович О.Д., Карповою Н.П., Мелентьєвою Т.М., Подольською Є.А., Толочко В.М., Хоменко В.М., Яковлевим А.О. особисто дисертантом

- обґрунтовано концепцію професійного самовизначення випускників фармацевтичних вузів в умовах ринку праці; розкриті фактори, які визначають особливості процесу адаптації молодих фахівців до виробничих умов;
- проаналізовано систему мотивації праці фахівців фармації і розкриті особливості реалізації трудових здібностей у багатоукладній економіці перехідного типу; визначені пріоритетні напрямки оптимізації кадрової політики;
- визначені резерви оптимізації процесу прийняття рішення.

**Апробація результатів дослідження.** Основні теоретичні та методологічні положення і практичні результати дисертаційного дослідження доповідалися автором у 1996-2001рр. на 15 міжнародних, всеукраїнських і регіональних науково-

теоретичних і науково-практичних конференціях, обговорювалися на теоретичних семінарах. Серед них: Міжнародна науково-практична конференція “Жінки за духовну безпеку суспільства” (Харків, НУА, 1999), II Міжнародна науково-практична конференція “Молодь в умовах нової соціальної перспективи” (Житомир, ЖДПУ, 2000); V Міжнародні Сковородинівські читання “Проблема раціональності наприкінці ХХ століття” (Харків, УніВС, 1998); Харківські соціологічні читання (Харків, ХДУ, 1998); наукові конференції молодих вчених (Харків, УкрФА, 1997, 1998); Всеукраїнська науково-практична конференція “Сучасні проблеми фармацевтичної науки і практики” (Харків, НФАУ, 2001); методологічний семінар “Теоретико-методологічні проблеми неперервної професійної освіти” (Київ, Інститут педагогіки Академії педагогічних наук України, 2001).

**Публікації.** За матеріалами дисертації опубліковано 12 наукових праць, у тому числі 1 колективна монографія, 4 наукові статті, 2 методичні рекомендації, 1 інформаційний лист, 4 тези доповідей на науково-практичних конференціях.

**Обсяг і структура роботи.** Дисертація складається зі вступу, 4 розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Дисертація викладена на 150 сторінках машинопису, ілюстрована 2 рисунками (2 сторінки), містить 34 таблиці (20 сторінок), 3 додатки (41 сторінка). Список використаних джерел обсягом 20 сторінок включає 218 найменувань, серед них 24 – іноземних авторів.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

Загальний задум і логіка дослідження визначили відповідну структуру і зміст роботи, що відповідає цільовій спрямованості та визначеним завданням.

У *вступі* обґрунтовується актуальність теми дослідження, оцінюється ступінь наукового опрацювання проблеми, формулюється мета й завдання дослідження, його об'єкт і предмет, доводиться наукова новизна отриманих результатів, їх теоретичне і практичне значення, а також форми їх втілення.

**Розділ 1. Науково-практичні аспекти управління соціально-трудовими відносинами (огляд літератури).** З метою наукового аналізу формування нової моделі соціально-трудових відносин у фармацевтичній галузі досліджена система підготовки фармацевтичних кадрів, визначені чинники, що впливають на характер соціально-трудових відносин і умови праці фахівців у фармацевтичній галузі. Прийнятний до уваги закордонний досвід управління соціально-трудовими відносинами.

Під соціально-трудовими відносинами розуміється сукупність економічних, соціальних, адміністративних та правових методів і норм, спрямованих на включення робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів – попиту, пропозиції, конкуренції, ринкової ціни. Основними складовими соціально-трудових відносин є процеси управління, мотиваційні механізми, соціально-психологічний клімат колективу (конкуренція, конфлікти), адаптаційні процеси, трудова мобільність. Таке розширене трактування категорії соціально-трудових відносин вимагає адекватного підходу до їх регулювання, спрямованого на забезпечення ефективного використання трудового потенціалу,

здійснення системи заходів, спрямованих на захист трудових і соціальних прав найманих працівників при обов'язковому врахуванні інтересів підприємців.

У характеристиках економічної моделі перехідного типу об'єктивно виділяються елементи трьох різних підсистем, а саме: підсистеми неринкових, початкових ринкових, а також ринкових відносин.

Ринок праці дозволяє ефективно використовувати трудовий потенціал, створює конкурентну боротьбу за робоче місце, сприяє підвищенню кваліфікації кадрів, разом з тим, він підвищує мобільність кадрів і сприяє розповсюдженню різноманітних форм зайнятості. Внутрішні регулятори ринку праці, на відміну від інших ринків, не вичерпуються рівнем цін, вони пов'язані з багатьма факторами соціального і соціально-психологічного характеру (зміст праці, задоволеність працею, можливості службового просування). Демократизація ринку не спрощує, а ускладнює його як форму організації економічних взаємодій, змінює організаційні й міжорганізаційні відносини. В умовах системної трансформації суспільства ці відносини характеризуються нестабільністю, непередбачуваністю, суперечністю та конфліктністю. Усі ці процеси потребують певного осмислення і теоретичного обґрунтування з урахуванням специфіки фармацевтичної галузі та з метою подальшого її удосконалення.

Специфіка соціально-трудова відносин у фармацевтичній галузі полягає в тому, що професійна діяльність провізора неоднорідна і разом з тим змістовна, характеризується великим діапазоном не тільки виробничих, але й психоемоційних навантажень. Підвищена відповідальність обумовлена тим, що робота пов'язана з виготовленням та реалізацією ліків хворим. З розвитком концепції відповідального самолікування у проведенні раціональної фармакотерапії особлива роль відводиться провізору, який повинен супроводжувати процес відпуску ліків необхідними консультаціями, невідступно слідуючи принципам професійної етики і деонтології.

Проведений аналіз чинників, які впливають на соціально-трудова відносини, серед них якісний добір і розстановка кадрів, раціональна організація і сприятливі умови праці, стабільність корпоративної культури.

Проведений аналіз закордонного досвіду організації й регулювання соціально-трудова відносин у фармацевтичному секторі. Велику роль у формуванні соціально-трудова відносин відіграють професійні об'єднання (товариства, синдикати, асоціації, фармацевтичні палати тощо), які захищають професійні інтереси фахівців.

**Розділ 2. Визначення об'єктів, методології та методів дослідження.** Другий розділ присвячений методологічному та методичному обґрунтуванню програми соціологічного дослідження. Загальна схема комплексного підходу до досліджень по досягненню поставленої мети наведена у рис. 1.

**Розділ 3. Сучасний стан соціально-трудова відносин у фармацевтичній галузі.** Поява і розвиток в Україні підприємств різних форм власності, їхня ринкова орієнтація, зародження конкуренції й становлення ринку праці потребують адаптованої кадрової політики, заснованої на використанні різноманітних інструментів і методів мотивації персоналу. У сучасних умовах особливої актуальності набуває соціоінженерна діяльність, основним призначенням якої є



трансформація знань, отриманих у ході вивчення соціальних відносин і процесів, в рішення і програми по управлінню ними.

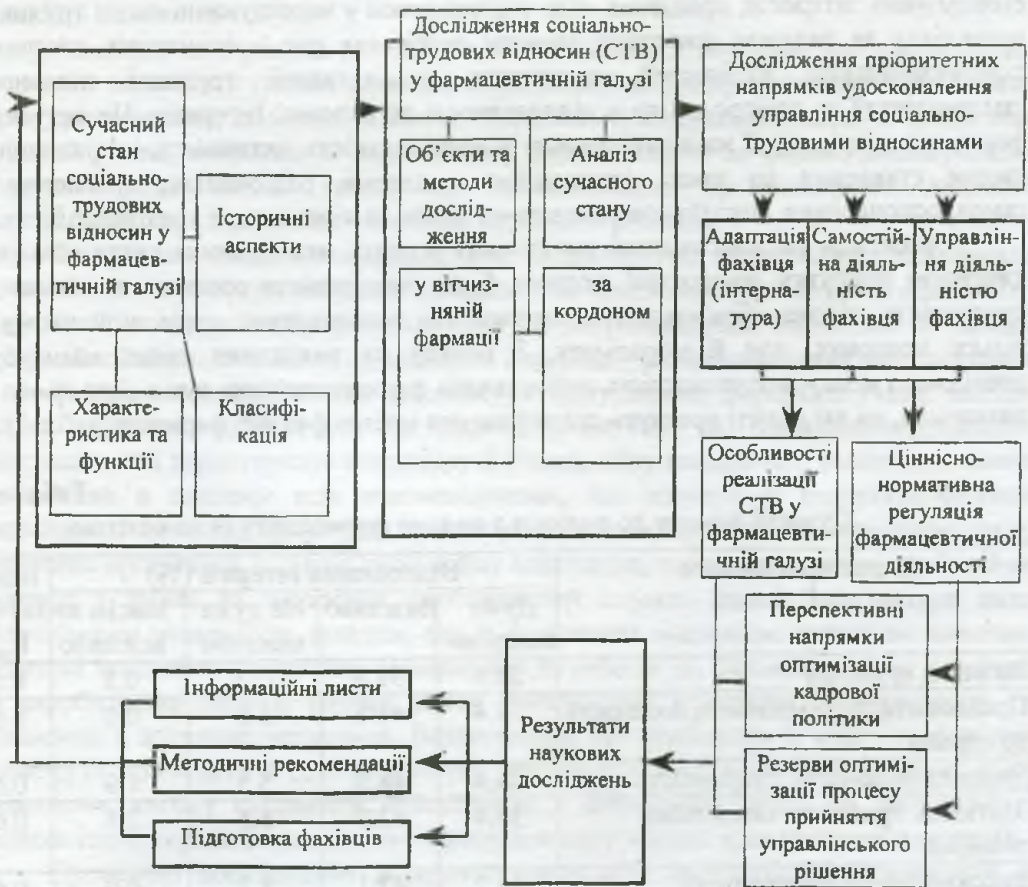


Рис.1. Комплексний підхід у дослідженнях по досягненню поставленої мети

Здійснений аналіз стану соціально-трудових відносин на етапі входження молодих фахівців до сфери професійної діяльності. У характеристиках зовнішньої ситуації виявлені основні детермінанти, які впливають на розвиток процесу професійного самовизначення випускників вузів: зниження державного регулювання за розподілом молодих фахівців та посилення самоактивності та самовідповідальності людини, включення механізмів ринкового регулювання тощо. Вивчені мотиви і критерії вибору професії провізора, а також фактори, які впливають на вибір сфери професійної діяльності з метою можливого подальшого впливу на цей процес. Встановлено, що більшість фахівців орієнтувалися на наявність певних здібностей, престижність та суспільну значущість професії. На формування ціннісних орієнтирів молодих людей впливають профорієнтаційна робота (при цьому відмічається тенденція до підвищення її ефективності), рекомендації батьків та знайомих, поради вчителів.

У сучасних умовах актуалізуються питання, пов'язані з формуванням моделі спеціаліста в залежності від вимог ринку праці. Діючи в конкурентному середовищі за умов, коли більш повний прояв здібностей людини сприяє повнішій реалізації її економічних інтересів, працівник стає зацікавленим у нарощуванні свого трудового потенціалу за рахунок широкого спектру особистих рис – ініціативи, творчості, підприємницьких здібностей, прагнення до активної трудової діяльності, самореалізації та саморозвитку у відповідності до власних інтересів. Це актуалізує формування орієнтації на індивідуальну відповідальність, активність, ініціативність, творче ставлення до праці, інноваційне мислення, раціоналізм, прагнення до самовдосконалення, постійного поповнення знань та підвищення кваліфікації.

Орієнтація на максимальні досягнення в праці, яка повинна стати основним джерелом прибутку працюючої людини, буде стимулювати розвиток таких рис як сумлінність, ділова обов'язковість, дотримання встановлених норм, при цьому не тільки правових, але й моральних. З огляду на викладене вище, нами була досліджена конкурентноздатність випускників фармацевтичних вузів. Для цього ми визначили, на які якості прагнуть орієнтуватися молоді фахівці фармації (табл. 1).

Таблиця 1  
Сучасні вимоги до фахівця з вищою фармацевтичною освітою

Характерні вимоги	Відношення інтерв'ю (%)				Індекс значущ. І <sub>знач</sub> *
	Дуже важливо	Важливо	Не дуже важливо	Зовсім не важливо	
Загальна ерудиція	28.4	59.8	11.0	0.8	0.68
Працьовитість, сумлінне відношення до справи	54.4	41.8	3.8	0.0	0.67
Дисциплінованість, старанність	44.4	48.2	5.5	1.9	0.66
Здатність приймати самостійні рішення	39.4	52.3	5.5	2.8	0.66
Високий рівень теоретичної підготовки за спеціальністю	44.2	47.1	8.7	0.0	0.65
Комунікабельність, здатність "працювати в команді"	59.1	36.8	3.3	0.8	0.64
Навички практичної роботи	44.9	46.5	7.9	0.7	0.64
Комп'ютерна підготовка	32.1	54.3	13.6	0.0	0.63
Ініціативність, організаторські здібності	40.2	48.1	11.0	0.7	0.62
Аналітичне мислення	29.6	55.9	7.8	6.7	0.60
Творчий потенціал	21.1	53.0	22.8	3.1	0.49
Презентативність	24.4	45.7	20.5	9.4	0.38
Наявність знань з суміжної спеціальності	5.8	52.8	36.5	4.9	0.32
Володіння іноземною мовою	13.4	43.4	39.4	3.8	0.27
Готовність до ризику	13.4	43.3	31.5	11.8	0.23

\*Всі індекси розраховувалися за відомою формулою  $I = (-A - 0.5B + 0.5C + D) / E$ , де А – кількість респондентів, які вважають, що дана якість є “абсолютно не важливою”, В – “не дуже важливою”, С – “дуже важливою”, D – “важливою”, E – кількість опитаних.

Аналізуючи отримані результати, можна зробити висновок, що для того, щоб отримати переваги в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці, фахівець повинен бути працьовитим, дисциплінованим, старанним і комунікабельним, а також мати високий рівень теоретичної підготовки і досвід роботи за фахом. Високу оцінку одержали такі ділові якості як ініціативність, організаторські здібності, відповідальність і здатність самостійно приймати рішення.

Своєрідним соціальним механізмом, за допомогою якого індивід включається до такої важливої сфери людської діяльності як праця, виступає трудова адаптація, в ході якої активізуються, розвиваються й закріплюються необхідні в процесі професійної діяльності якості й здібності індивіда – від фізіологічних до соціальних.

Тому етап проходження інтернатури випускників фармацевтичних закладів освіти повинен забезпечити їх психофізіологічну та соціально-психологічну адаптацію, яка характеризує специфіку й рівень, міру входження, включення нового працівника в систему всіх взаємовідносин, що існують у колективі базового фармацевтичного підприємства, пристосування до пануючих у ньому норм життя, ціннісних орієнтацій, а також професійну адаптацію, тобто опанування професійних навичок і вмінь та засвоєння особливостей і умов праці. Інтернатура надає випускникам можливість довести, що їх підготовка відповідає сучасним вимогам і дозволяє завоювати позитивне відношення до себе як до фахівців у сфері реалізації та виробництва ліків в умовах рівної конкуренції з іншими спеціалістами, що працюють в аптечних установах. Встановлено, що приблизно ½ молодих фахівців-провізорів проходить з самого початку процес активної адаптації до нових умов, виявляючи високу свідомість, сумлінність і цілеспрямованість на досягнення в найкоротший термін високої якості праці, але ще є велика доля пасивної адаптації.

Проведені дослідження дозволили визначити проблеми, що виникають на початку трудової кар'єри. Як і передбачалося, в пріоритетну групу ввійшли проблеми, пов'язані з матеріально-фінансовим станом, житлові проблеми, а також адаптація до трудового порядку. Перешкоди активній адаптації створюють недостатньо чітке уявлення про використання знань на практиці, відсутність задовільної інформації про специфіку роботи підприємства, некомпетентність у правових питаннях, а також виконання роботи, що не відповідає рівню кваліфікації.

Визначені основні проблеми ціннісно-нормативної регуляції фахівців з фармацевтичною освітою, їх ставлення до праці і пріоритети мотивації. За результатами досліджень створені методичні рекомендації, які знайшли практичне використання у діяльності фармацевтичних підприємств і установ різних форм власності.

На підставі результатів аналізу ціннісних орієнтацій керівників визначені цілі цінності управлінської діяльності, враховуючи, що мотивація управлінської діяльності має велике значення для формування цілеспрямованої поведінки, що певним чином впливає на ефективність соціально-економічної діяльності

очолюваного підприємства. Встановлено, що чільне місце в ієрархії цінностей провізорів-організаторів посідають загальнолюдські цінності, такі як прагнення приносити користь суспільству, сприяти поліпшенню життя і здоров'я людей. Дуже важливими мотиваційними факторами для керівників є незалежність у діяльності та повага оточуючих. Встановлена достатньо чітка залежність ціннісно-нормативного і мотиваційно-сміслового контексту управлінської діяльності від форми власності очолюваного підприємства. Для керівників державних підприємств характерна ідеалізація цінностей управлінської діяльності (самостійність, можливість впливати на економічну політику України). Керівники приватних і колективних аптечних підприємств ставлять перед собою більш раціональні цілі (збільшення прибутку, можливість надавати допомогу людям). За мотивами прийняття управлінського рішення визначені мотиваційні типи керівників аптечних підприємств.

Подальшими дослідженнями встановлено, наскільки керівникам вдалося реалізувати свої цінності і ідеали. Вивчена задоволеність провізорів-організаторів результатами та перспективами власної діяльності. Співвідношення ціннісних орієнтацій та очікувань (експектацій) їх реалізації показує, що керівники аптечних закладів припускають у трудовій діяльності реалізацію, перш за все, інструментальних цінностей. Тобто перш за все вони розраховують на те, що зможуть заслужити повагу оточення, принести суспільну користь своєю працею. Найбільші розбіжності між ціннісними орієнтаціями й очікуваннями присутні у них щодо можливості бути матеріально забезпеченими і незалежними у своїй діяльності, а також досягти високого суспільного статусу (табл. 2).

Таблиця 2

Оцінка керівниками можливостей для реалізації цінностей управлінської діяльності

Цінності і мотиви управлінської діяльності	Індекс значущості (I <sub>знач.</sub> )	Суб'єктивна оцінка ступеня реалізації даних цінностей (I <sub>реал.</sub> )
Користуватися повагою оточуючих	0.87	0.86
Бути незалежним у своїй діяльності	0.90	0.38
Реалізувати себе як організатора	0.57	0.56
Займати престижне місце у суспільстві	0.28	-0.10
Сприяти поліпшенню життя людей	0.97	0.95
Реалізувати свої творчі плани	0.74	0.39
Реалізувати себе як професіонала	0.79	0.79
Бути матеріально забезпеченим	0.92	-0.13
Мати міцну сім'ю	0.93	0.57
Прилучатися до духовних цінностей	0.83	0.63
Мати повноцінний відпочинок, розваги	0.88	-0.33

На підприємствах фармацевтичної галузі до соціальних факторів виробництва слід відносити ті фактори, що формують у кожного працівника можливість (працездатність і працьовитість), уміння (відповідний рівень освіти і кваліфікації) і бажання (ставлення до праці) ефективно працювати.

У даному випадку до першої групи соціальних факторів відносять поліпшення санітарно-гігієнічних і психофізіологічних умов праці; раціоналізацію режимів праці; створення кімнат психофізіологічної релаксації; поліпшення організації і культури робочих місць; навчання раціональним заходам праці, охорону праці та техніку безпеки. До другої групи – роботу з профорієнтації, добору і розміщення кадрів; роботу по адаптації молодих фахівців; підвищення рівня освіти і кваліфікації кадрів тощо. До третьої групи, що визначає формування у аптечних працівників бажання більш ефективно працювати, відносять багато факторів, пов'язаних з організацією нормування і оплати праці, розвитком корпоративної культури, забезпеченням соціально-професійного просування працівників тощо.

Соціальні резерви є в кожному колективі, і ступінь їх використання для підвищення ефективності життєдіяльності організації є однією з характеристик рівня управлінської кваліфікації провізора-організатора. Аналіз результатів дослідження дозволив визначити найбільш актуальні аспекти управлінської діяльності. Найважливішими питаннями, що потребують постійного контролю з боку керівництва, вважаються плинність кадрів, участь співробітників у вирішенні управлінських питань, мотивація персоналу, навчання та службове просування працівників. При цьому керівники аптечних установ у першу чергу спрямовують свої зусилля на підвищення професійного рівня, зміцнення здоров'я персоналу. Не остання роль відводиться питанням виховання корпоративної культури, створення сприятливого мікроклімату в колективі та зниження плинності кадрів (табл.3).

Таблиця 3

## Проблеми, вирішенню яких керівники надають увагу

Аспекти соціального розвитку фармацевтичного персоналу	Надаю увагу завжди	Скоріше надаю увагу	Скоріш не надаю	Не надаю ніколи
Підвищення професійного рівня	66.7	25.0	8.3	-
Службове просування працівників	33.3	42.7	16.7	8.3
Матеріальне і моральне стимулювання	50.0	33.3	-	16.7
Участь працівників у прибутку фірми	25.0	70.3	-	4.7
Участь працівників у управлінні	28.3	48.4	23.3	-
Поліпшення житлово-побутових умов	16.8	50.0	25.0	8.2
Зміцнення здоров'я персоналу	53.4	27.8	10.2	8.6
Залучення до удосконалювання діяльності фірми	41.7	24.6	28.0	5.7
Поліпшення клімату в колективі	58.3	23.5	8.2	10.0
Підвищення стабільності колективу	56.8	23.5	11.4	8.3
Виховання почуття відданості фірмі	68.7	7.3	-	24.0

Визначені фактори, що формують задоволеність працею, яка є інтегративним показником, що містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеності взаємовідносинами в колективі, умовами та організацією праці, а також рівень домагань у професійній діяльності. Встановлено, що провізори-організатори в

цілому задоволені результатами діяльності керованих підприємств (про що свідчать відповіді 77.2% опитаних) та можливостями доступу до необхідної інформації (89.5%). Що стосується змісту, умов і характеру праці, то індекси, що характеризують рівні експектацій та можливостей реалізації запитів, мають неістотні розбіжності. Переважна більшість (85%) провізорів-організаторів задоволені змістом і умовами праці. На жаль, цього не можна сказати про оплату праці – майже  $\frac{1}{4}$  керівних працівників вважають, що вона не забезпечує елементарних потреб. 87.8% керівників аптечних закладів у цілому задоволені роботою фармацевтичного персоналу та рівнем його професійної компетентності. Можливості для службово-професійного просування персоналу оцінюються як досить високі.

Аналіз результатів проведеного опитування дозволив окреслити коло проблем, що мають місце в управлінській діяльності, серед них більшість провізорів-організаторів (41.6%) відзначають труднощі матеріально-технічного постачання; непослідовність і суперечливість законодавчих актів (38.3%); високу орендну плату за виробничі площі (28.5%); неупорядкованість оподаткування (23.6%), кадрові труднощі (13.7%).

Основні напрямки оптимізації управлінської діяльності визначилися, виходячи з того, що сукупність характеристик для вивчення процесу прийняття управлінського рішення містить у собі фіксацію трьох основних блоків ознак:

- *Статусні ознаки* (форма власності очолюваного підприємства, освіта, вік, фах, стаж роботи за фахом, стаж керівної роботи тощо);
- *Функціонально-рольові ознаки* (оцінка критеріїв ефективності управлінських рішень, факторів, що впливають на процес прийняття ефективних рішень);
- *Особистісні ознаки* (мотиви і цінності управлінської діяльності).

Встановлено, що приймаючи рішення, провізори-організатори переважно орієнтуються на реальні можливості (71%); на свій колишній досвід (56%) та на власні переконання про те, що доцільно робити в даних конкретних умовах (54%); у той час як лише 20% опитаних керівників орієнтуються на норми, що існують у даному колективі; а 15% – на дані сучасної науки. Таким чином, у процесі прийняття управлінського рішення переваги віддаються об'єктивним умовам. При цьому критеріями ефективності рішення більшість провізорів-організаторів вважають повноту (60%) та швидкість (46%) реалізації задуму; а також мінімізацію витрат на здійснення рішення (43%).

Встановлено, що прийняттю ефективних управлінських рішень заважають такі об'єктивні і суб'єктивні причини: недосконалість законодавства (про що свідчать відповіді 67% провізорів-організаторів); бюрократичні перепони (52%); консерватизм колег і підлеглих (12%); розлад економічних зв'язків, скорочення промислового виробництва (8%), а також нестача часу (51%), дефіцит інформації про стан керованого об'єкта (37%), знань сучасної науки (16%).

Велику позитивну роль відіграють такі суб'єктивні і об'єктивні фактори: інтуїція (50%), уміння ризикувати (37%), досвід роботи за фахом (44%), освіта (31%); повна, об'єктивна інформація про стан керованого об'єкта (35%); а також сучасні наукові знання (8%); у той час як 6% керівників віддають перевагу типовим

схемам рішення. Допомогає у процесі ухвалення рішення підтримка колег і підлеглих (73%), специфіка сфери діяльності (37%). І лише 8% керівників вважають, що позитивно впливають на прийняття рішень правові знання і уміння їх використовувати у своїй діяльності; сприяння місцевих (8%) та державних органів влади (5%).

За допомогою кластерного аналізу можна виділити три групи керівників, які так чи інакше визначають ефективність управлінського рішення.

У *першому кластері* (43.5% організаторів) домінуючим уявленням про ефективність є “швидкість прийняття і швидкість реалізації рішення”. У даному випадку переважає орієнтація на колишній досвід, досвід роботи за фахом і інтуїція. Цей клас можна визначити як орієнтований на “швидку дію, засновану на управлінському досвіді”.

*Другий кластер* (45% керівників аптечних закладів) віддає перевагу глибокому вивченню проблеми і побудові найкращого рішення, причому домінують орієнтації на “повноту реалізації задуму” і “мінімізацію витрат на здійснення рішення”. Такий клас керівників може бути позначений як “оптимізатори”.

Представники *третього кластеру* (12%) критеріями ефективності вважають “повноту реалізації задуму” і “ступінь глибини перетворень”. Рішення ефективне, якщо воно внесло значний внесок у подальший розвиток організації, причому у цьому повинні допомагати “колишній досвід” і “досвід роботи за фахом”.

З метою більш глибокого вивчення суб’єктивних причин, що впливають на процес прийняття управлінських рішень, був застосований метод факторного аналізу, що допоміг виділити шість факторів, що описують 60% дисперсії вихідних даних (табл.4).

Як видно з табл.4, *перший фактор* позитивно корелює із “досвідом роботи за фахом” (0,525), “освітою” (0,392) і опорою на “типові схеми рішення” (0,312). Негативний взаємозв’язок із “умінням ризикувати” дозволяє охарактеризувати цей фактор як “досвід, придбаний завдяки освіті і навчанню”.

*Другий фактор* тісно пов’язаний із “досвідом роботи на посаді” (0,833) і “повною об’єктивною інформацією” (0,445) і негативно корелює із “досвідом роботи за фахом”. Такий фактор можна визначити як “уміння діяти за обставинами”: потрібна лише повна об’єктивна інформація про ситуацію прийняття рішення і досвід керівної роботи.

*Третій фактор* позитивно корелює із “інтуїцією” (0,671), “професійним чуттям” і “умінням ризикувати”, негативно корелює із “повною об’єктивною інформацією”, “сучасними науковими знаннями”, його можна назвати “ірраціональним” фактором.

*Четвертий фактор* можна визначити як “повна інформація про стан керованого об’єкта”, що обумовлено тісним взаємозв’язком даного фактора з відповідною ознакою.

*П’ятий фактор* містить у собі сполучення таких причин: “знання сучасної науки”, “професійне чуття” і заперечує використання “типових схем рішення”. Він сполучає у собі крайню раціональність і визнання ролі понадраціональних здібностей, “митецьке сполучення раціонального й ірраціонального підходу”.

*Шостий фактор* названий “високий професіоналізм”, оскільки він об’єднує “професіоналізм”, “освіту”, “знання сучасної науки” і виключає “професійне чуття”.

Таблиця 4

Факторний аналіз суб’єктивних причин, що впливають на процес прийняття управлінського рішення (у таблиці наведені лише факторні навантаження з абсолютними значеннями 0,125 і вище)

Суб’єктивні причини	Фактори					
	F1	F2	F3	F4	F5	F6
1. Нестача часу	-	-0,270	-	-0,704	-	-0,159
2. Дефіцит об’єктивної інформації	-	-0,216	-	0,828	-	-0,134
3. Нестача досвіду роботи на посаді	-	0,833	-	-	-	-
4. Нестача професіоналізму	-0,150	-	-	-	-	0,824
5. Нестача знань сучасної науки	-	-	-	-	0,699	0,236
6. Досвід роботи за фахом	0,525	-0,477	-	-	0,129	-
7. Освіта	0,392	-	-	0,256	-	0,542
8. Інтуїція	-0,260	-	0,671	-	-0,136	-
9. Типові схеми рішення	0,312	0,185	-	-	-0,574	-
10. Повна об’єктивна інформація	-	0,445	-0,594	-	-	-0,140
11. Уміння ризикувати	-0,805	-	0,130	-	-	-
12. Професійне чуття	0,273	0,140	0,286	-	0,612	-0,344
13. Сучасні наукові знання	-	-0,165	-0,575	-	-	-

Перехід до ринкових відносин створив умови, що дуже неоднозначно оцінюються керівниками підприємств різноманітних форм власності, оскільки вони не одержали тієї свободи, на яку розраховували. Система соціальних показників, що впливають на ефективність управлінської діяльності, варіюється в залежності від форми власності.

**Розділ 4. Визначення аспектів управління соціально-трудовими відносинами у фармацевтичній галузі.** Проведені дослідження дозволили визначити пріоритетні напрямки оптимізації кадрової політики на підприємствах фармацевтичної галузі, створені методичні підходи до формування і розвитку адаптаційного потенціалу випускників фармацевтичних закладів освіти в умовах ринку праці.

Досліджені соціальні резерви підвищення ефективності соціально-економічної діяльності фармацевтичних підприємств. Результати проведених досліджень знайшли відображення у методичних рекомендаціях з оптимізації кадрової політики та зниження конфліктності у колективах аптечних організацій. Встановлено, що існують дві групи чинників ефективності використання трудового потенціалу – зростання продуктивності праці та ставлення працівника до трудового процесу.



Доцільним є виділення економічної (через порівняння матеріальної винагороди і затрат праці) і соціальної ефективності (на підставі оцінки задоволеності працівника окремими аспектами трудової діяльності).

Важливими факторами, що визначають задоволеність працею, є оплата праці, престиж і суспільна значущість професії провізора, службово-професійне просування. Необхідною умовою ефективного використання трудового потенціалу є організація, умови праці та їх позитивна оцінка з боку працівника. Одержані дані свідчать про незадоволеність значної частини фахівців сучасним станом матеріально-технічної бази аптечних підприємств, організацією та нормуванням праці, її безпекою і санітарно-гігієнічними умовами, що актуалізує необхідність створення нормативної документації щодо регулювання цього питання. Найбільш суттєвим фактором, спроможним вплинути на підвищення рівня трудової віддачі працівників, виступає нині матеріальне і нематеріальне стимулювання. Величезне значення має так званий „зворотній зв'язок“ з керівництвом, що передбачає проведення загальних зборів з метою спільного обговорення управлінських проблем, відкриті соціологічні дослідження.

На підставі проведених досліджень запропонований комплекс заходів з удосконалення кадрової роботи, який може стати основою для розробки програми демократизації в межах конкретної аптечної організації. Привнесення в організаторську діяльність морального сенсу відбувається через гуманізацію організаційних відносин. До основних її принципів відноситься використання плюралістичних методів управління (цільового менеджменту); запровадження передових інформаційно-комунікативних технологій в організації; формування організаційної культури; розробка соціальних технологій гуманізації індивідуальної і колективної праці, поведінки керівників організації та членів різних груп. Програма зниження конфліктності в організації на індивідуальному рівні може включати тренінги особистісного зростання, навичок професійного спілкування, підвищення особистісної ефективності виробничої діяльності, розвитку індивідуальної системи управління і самоорганізації, навичок психофізіологічної адаптації і підтримка здоров'я в повсякденному житті.

Досліджені резерви оптимізації процесу прийняття управлінського рішення. Визначені критерії ефективності управлінських рішень та впливові чинники. На підставі результатів особистих досліджень створено методичні підходи до визначення ефективності управлінських рішень. Методика базується на визначенні інтегрального показника ефективності. Кількісне вираження інтегрального показника ефективності знаходиться як зважена сума критеріїв: „швидкість“, „повнота реалізації задуму“, „міра інноваційності“ і „наслідки“. За допомогою інтегрального показника ефективності можна порівнювати ефективність різноманітних рішень, прийнятих провізором-організатором, причому, чим менше чисельне значення, тим вищий суб'єктивний рівень ефективності даного рішення. Ця модель може застосовуватися для суб'єктивної оцінки ефективності прийнятих рішень керівниками підприємств різних форм власності.

## ВИСНОВКИ

1. У дисертації наведене теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми удосконалення системи управління соціально-трудовими відносинами у фармацевтичній галузі. В рамках комплексного підходу проаналізовано підходи до управління персоналом у закордонному менеджменті з урахуванням національних особливостей вітчизняного менталітету. Розвиток в Україні підприємств різних форм власності, їхня ринкова орієнтація, зародження конкуренції й становлення ринку праці об'єктивно потребують адаптованої кадрової політики, заснованої на використанні різноманітних інструментів і методів мотивації персоналу.
2. Проведене дослідження дозволило поглибити суть поняття “соціально-трудові відносини”, на підставі чого виявлені їх основні складові: процеси управління, мотиваційні механізми, соціально-психологічний клімат колективу, адаптаційні процеси, конфлікти, конкуренція тощо.

В результаті аналізу системи соціально-трудових відносин в умовах адаптації економіки до ринкових методів господарювання виділені три паралельні підсистеми: з неринковими, ринковими, а також з початковими ринковими відносинами.

3. Розроблені теоретико-методологічні та методичні підходи до проведення аналізу соціально-трудових відносин як суб'єкта соціально-економічних змін у фармацевтичній галузі. В рамках комплексного підходу визначені особливості праці та проблеми ціннісно-нормативної регуляції фахівців фармації; роль керівника у формуванні соціально-трудових відносин; ставлення провізорів-організаторів до прийняття управлінського рішення, досліджено процес адаптації молодих фахівців до виробничих умов.
4. На підставі результатів аналізу соціально-трудових відносин на етапі входження молодого фахівця у фармацевтичну галузь, встановлено, що на психофізіологічну, соціально-психологічну і професійну адаптацію молодих фахівців впливають оплата праці, її престиж, суспільна значущість, можливість професійного та соціального зростання.
5. Обґрунтовано концепцію професійного самовизначення випускників фармацевтичних вузів в умовах функціонування ринку праці з метою можливого подальшого впливу на цей процес. Вивчені фактори, які впливають на вибір сфери професійної діяльності: наявність певних здібностей і схильностей, престижність і суспільна значущість професії провізора, рекомендації батьків, знайомих, профорієнтаційні заходи
6. Визначені особливості реалізації соціально-трудових відносин у фармацевтичній галузі на рівні управління і на рівні провізора-фахівця, що пов'язані зі специфікою професійної діяльності. З'ясовані нові тенденції у сфері трудових відносин у вітчизняному та закордонному фармацевтичному секторі.
7. На підставі аналізу мотиваційної сфери розкриті особливості реалізації професійних і трудових здібностей фахівців фармацевтичної галузі за умов багатуокладної економіки перехідного типу. Враховуючи, що мотивація управлінської діяльності має велике значення для формування цілеспрямованої

поведінки, визначені цілі-цінності управлінської діяльності. Встановлена чітка залежність ціннісно-нормативного і мотиваційно-смыслового контексту управлінської діяльності від форми власності очолюваного підприємства.

8. Досліджені соціальні резерви і напрямки оптимізації процесу управління соціально-трудохими відносинами у фармацевтичній галузі: удосконалення організації і умов праці, раціональний добір кадрів, підвищення кваліфікації та службово-професійне просування персоналу, розвиток корпоративної культури.
9. Визначені фактори, що впливають на процес управління соціально-трудохими відносинами у фармацевтичній галузі. Серед них суб'єктивні фактори: досвід, уміння діяти за обставинами; ірраціональні компоненти (інтуїція, чуття); повна детальна інформація; митецьке сполучення раціонального й ірраціонального підходу до прийняття рішення; високий професіоналізм. До об'єктивних факторів відносяться: занурення в несприятливе законодавче середовище; здатність організації до мобілізації внутрішніх ресурсів; можливість підтримки ззовні; специфіка сфери діяльності; локальний характер діяльності організації.
10. На підставі результатів аналізу резервів оптимізації процесу прийняття управлінського рішення вивчено залежність ефективності рішення від особистісних і статусних ознак організатора. Визначені критерії ефективності управлінських рішень: повнота та швидкість реалізації задуму; мінімізація витрат на його здійснення, а також ступінь глибини перетворень, отриманих у результаті його реалізації.
11. Результати особистих досліджень покладені в основу методичних підходів до аналізу ефективності управлінських рішень. Методика базується на визначенні інтегрального показника ефективності, який враховує такі фактори як швидкість реалізації рішення, повнота реалізації задуму, міра інноваційності і наслідки.

#### **Список опублікованих праць за темою дисертації:**

1. Історія фармації України / Р.В. Богатирьова, Ю.П. Спіженко, В.П. Черних, О.М. Біловод, М.Л. Сятиня, І.А. Зупанець, Є.А. Подольська, Н.Ф. Бенюх, О.Д. Борович, Г.М. Мелентьєва, Н.І. Парафійник, Н.М. Савченко, В.М. Назаркіна, О.К. Садовніков. - Х.: Прапор, Вид-во УкрФА, 1999. - 799 с. (Дисертант особисто приймав участь у написанні розділу IV "Історія фармацевтичної освіти України", с. 241-410).
2. Толочко В.М., Хоменко В.М., Назаркіна В.М. Особливості праці фахівців з фармацевтичною освітою в недержавних установах // Вісник фармації. - 1996.- №1-2.- С. 102-104. (Дисертант особисто приймав участь у проведенні дослідження та у написанні наукової статті).
3. Назаркіна В.М., Толочко В.М. Дослідження стану соціально-трудохимих відносин на етапі проходження інтернатури випускниками фармацевтичних закладів освіти III-IV рівня акредитації // Вісник фармації. - 2001.- №4 (28).- С.65-68. (Дисертант особисто розробив анкету, проводив соціологічне дослідження, узагальнював статистичні дані, приймав участь у написанні статті).
4. Толочко В.М., Назаркіна В.М. Перспективні напрямки оптимізації кадрової політики на підприємствах фармацевтичної галузі. - Х.: Вид-во НФАУ, 2001.-

- 20 с. (Дисертант особисто приймав участь у проведенні соціологічного дослідження, обробці статистичних даних, створенні методичних рекомендацій).
5. Толочко В.М., Назаркіна В.М. Резерви оптимізації процесу прийняття управлінського рішення та методика визначення його ефективності. – Х.: Вид-во НФАУ, 2001. – 20 с. (Дисертант особисто приймав участь у проведенні дослідження, узагальненні і інтерпретації отриманих даних, розробці методичних рекомендацій).
  6. Назаркіна В.Н., Подольская Е.А. Исследование особенностей труда специалистов фармации в рыночных условиях // Харьковские социологические чтения – 98: Сб. науч. трудов. – Х.: ЦЭПП “Радар”, 1998.- С. 184-190. (Дисертант особисто приймав участь у проведенні дослідження, статистичній обробці даних, написанні наукової статті).
  7. Борович О.Д., Назаркіна В.Н. Мотивация трудовой деятельности как элемент управления в переходной экономике // Вісник Харківського державного університету. Економічна серія. – № 446. – Харків, 1999. – С. 106-108. (Дисертант особисто приймав участь у написанні наукової статті).
  8. Назаркіна В.Н., Подольская Е.А. Ценностная ориентация человека как регулятор его поведения // Матеріали V Міжнар. Сковородинівських читань “Проблема раціональності наприкінці ХХ століття”. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1998. – С.305-307. (Дисертант особисто приймав участь у написанні тез доповідей, виступав з доповіддю на конференції).
  9. Подольская Е.А., Карпова Н.П., Назаркіна В.Н. Роль установки в поведении человека // Матеріали V Міжнар. Сковородинівських читань “Проблема раціональності наприкінці ХХ століття”. – Х., Ун-т внутр. справ, 1998. – С.314-315. (Дисертант особисто приймав участь у написанні тез доповідей, виступав з доповіддю на конференції).
  10. Назаркіна В.М. Рольові функції жінок в епоху інформаційної революції // Матеріали Міжнародн. наук.-практ. конф. “Жінки за духовну безпеку суспільства”, Харків, 1999 / Держ.ком. України у справах сім’ї та молоді. – Х., 1999. – С. 67-70.
  11. Назаркіна В.М. Проблеми виховання трудової моралі // Матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. “Молодь в умовах нової соціальної перспективи”. – Житомир: ЖДПУ, 2000. – С.81-82.
  12. Толочко В.М., Назаркіна В.М. Методика визначення ефективності управлінського рішення // Інформ. лист. — Х.: РПК “Фармація” МОЗ України, 2001. – 3 с. (Дисертант особисто приймав участь у проведенні експерименту, узагальненні отриманих даних, розробці методики).

## АНОТАЦІЯ

**Назаркіна В.М. Наукове обґрунтування аспектів управління соціально-трудовими відносинами у фармацевтичній галузі. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата фармацевтичних наук за спеціальністю 15.00.01. – технологія ліків та організація фармацевтичної справи. – Київська медична академія післядипломної освіти ім. П.Л. Шупика МОЗ України. – Київ, 2002.

Дисертація присвячена вивченню сучасного стану соціально-трудових відносин у фармацевтичній галузі. Викладено теоретико-методологічні основи дослідження соціально-трудових процесів. Результати дослідження дозволили визначити особливості реалізації соціально-трудових відносин на етапі входження молодого фахівця, на етапі самостійної професійної діяльності провізора і на рівні управління.

Визначені фактори, що впливають на процес управління соціально-трудовими відносинами і досліджені перспективні напрямки його оптимізації. У рамках комплексного підходу досліджена система мотивації праці фармацевтичних працівників і визначені соціальні резерви підвищення ефективності їх діяльності. На базі результатів аналізу створені методичні підходи до удосконалення управління соціально-трудовими відносинами у фармацевтичній галузі, які знайшли практичне використання в управлінських структурах на рівні регіонів, районів і окремих фармацевтичних підприємств різних форм власності, а також впроваджені у навчальний процес фармацевтичних закладів освіти.

**Ключові слова:** соціально-трудові відносини, трудова кар'єра, трудова адаптація, кадрова політика, управління, трудова мотивація, конфлікти, соціально-психологічний клімат, управлінське рішення.

## АННОТАЦИЯ

**Назаркина В.Н. Научное обоснование аспектов управления социально-трудовыми отношениями в фармацевтической отрасли. – Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата фармацевтических наук по специальности 15.00.01. – технология лекарств и организация фармацевтического дела. – Киевская медицинская академия последипломного образования им. П.Л. Шупика МЗ Украины. – Киев, 2002.

В диссертации приведено теоретическое обобщение и новое решение научной проблемы усовершенствования системы управления социально-трудовыми отношениями в фармацевтической отрасли с учетом их специфики.

Проанализированы подходы к управлению персоналом в зарубежном менеджменте с учетом национальных особенностей отечественного менталитета.

Разработаны теоретико-методологические и методические подходы к проведению анализа социально-трудовых отношений как субъекта социально-экономических изменений в фармацевтической отрасли, что позволило определить

факторы, влияющие на процесс управления социально-трудовыми отношениями и исследовать перспективные направления оптимизации этого процесса.

Результаты проведенного исследования позволили определить особенности реализации социально-трудовых отношений на этапе вхождения молодого специалиста в новую социальную среду.

Обоснована концепция профессионального самоопределения выпускников фармацевтических вузов в условиях функционирования рынка труда. Изучены факторы, влияющие на выбор сферы профессиональной деятельности: наличие определенных способностей и склонностей, престиж и общественная значимость профессии провизора, рекомендации родственников и знакомых, профорientационные мероприятия.

Раскрыты особенности психофизиологической, социально-психологической и профессиональной адаптации молодых специалистов фармации к производственным условиям с целью возможного дальнейшего воздействия на этот процесс. Решающими факторами, определяющими эффективность адаптации, являются оплата труда, престиж профессии и служебно-профессиональное продвижение.

Разработаны методические подходы к формированию и развитию адаптационного потенциала выпускников фармацевтических учреждений образования в условиях рынка труда. В ситуации конкурентности и неопределенности перспектив развития рынка труда выдвигают особые условия к качествам молодого специалиста: на первый план выходят его личные ресурсы. Результаты исследования показали, что адаптационный потенциал выпускников имеет четко выраженный рационально-прагматичный характер. У молодых специалистов с фармацевтическим образованием хорошо развиты такие качества человека рыночного общества как прагматизм, индивидуализм, позитивизм, они четко представляют себе составляющие профессионального успеха, стремятся к нему, понимают и уже отдают предпочтение схемам индивидуальных действий в достижении поставленных целей.

В рамках комплексного подхода изучена система мотивации труда фармацевтических работников и определены социальные резервы повышения эффективности деятельности фармацевтических предприятий: усовершенствование организации и условий труда, рациональный подбор и расстановка кадров, повышение квалификации и служебно-профессиональное продвижение работников, развитие корпоративной культуры. На основании результатов анализа созданы методические подходы к совершенствованию управления социально-трудовыми отношениями в фармацевтической отрасли.

Учитывая, что мотивация управленческой деятельности имеет огромное значение для формирования целенаправленного поведения, исследованы ценности управленческой деятельности. Установлена четкая зависимость ценностно-нормативного и мотивационно-смыслового контекста управленческой деятельности от формы собственности возглавляемого предприятия.

Исследована зависимость эффективности управленческого решения от личностных и статусных качеств руководителя. Определены критерии эффективности управленческих решений: полнота и скорость реализации замысла,

минимизация затрат на его осуществление, а также степень глубины преобразований, полученных в результате его реализации.

На основании результатов проведенных исследований созданы методические подходы к анализу эффективности управленческих решений. Методика основана на определении интегрального показателя эффективности, который учитывает такие факторы как скорость реализации решения, полнота реализации замысла, мера инновационности и последствия.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, трудовая карьера, трудовая адаптация, кадровая политика, управление, трудовая мотивация, конфликты, социально-психологический климат, управленческое решение.

## SUMMARY

**Nazarkina V.N. Scientific ground of the social-labour relations' management in the pharmaceutical sphere. – Manuscript.**

Thesis for the scientific degree of candidate of pharmaceutical sciences by the speciality 15.00.01. – The drug technology and the organization of the pharmaceutical business. – Kiev Medical Academy of post-graduated education named after P.L. Shupic Ministry of Health of Ukraine. – Kiev, 2002.

The thesis is devoted to the study of the social-labour relations' contemporary state in the pharmaceutical sphere. Theoretical and methodological bases of social-labour relations' research are observed in the work. In the dissertation the aspects of social-labour relations such as career, labour adaptation, staff policy, work motivation, social-psychological climate, administrative decision are investigated. The author grounds professional self-determination conception. The perspective directions of the staff policy optimization are determined.

On the basis of considerable empiric material the methodical recommendations has been created. The basic findings have been advanced and used by some government bodies and entrepreneurs' associations. They have been also applicable to teaching process in the pharmaceutical educational establishments.

**Key words:** social-labour relations, labour career, labour adaptation, staff policy, management, work motivation, conflicts, social-psychological climate, administrative decision.