

# ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ЕКОНОМІКА ФАРМАЦІЇ

Рекомендована д.ф.н., професором А.С.Немченко

УДК 615.15:331.103.12

## ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ПОНЯТТЯ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ

Л.В.Галій

Національний фармацевтичний університет

**Запропоноване наукове визначення поняття фармацевтичної компетенції як вербальної функції від певних системних характеристик: класифікаційної ознаки; суб'єктів, які формують компетенцію; структурних елементів та системоутворюючих властивостей компетенції; ефектів, що є результатами її дії; динамічних характеристик розвитку компетенції, причинно-наслідкових зв'язків з іншими явищами та обмежуючих умов існування компетенції.**

Функціонування фармацевтичних організацій сьогодні відбувається у жорсткому, вкрай несприятливому для їх розвитку конкурентному середовищі. Причинами цього є як вітчизняні тенденції, тобто недоліки та суперечності законодавства, реструктуризація органів управління галузю, необґрунтованість заходів державного регулювання фармацевтичної діяльності, так і загальносвітові (економічна та фінансова криза). За таких умов визначальною цінністю організації та її конкурентною перевагою залишається персонал — спеціалісти фармації. Саме тому все більшу увагу керівники фармацевтичних організацій приділяють пошуку шляхів підвищення ефективності діяльності персоналу.

Ефективне виконання професійних завдань та обов'язків персоналом будь-якої організації зарубіжні дослідники пов'язують із розвитком у працівників певних компетенцій [1-3, 5-7, 9-15]. Враховуючи це, можна стверджувати, що гарантування належного фармацевтичного забезпечення населенню України можливе за умов формування та розвитку у спеціалістів фармацевтичної компетенції.

Оскільки наукові дослідження щодо визначення компетенції спеціалістів фармації здійснюються вперше, категоріальний апарат цього наукового напрямку потребує з'ясування та уточнення, а тому метою нашої роботи є наукове визначення поняття фармацевтичної компетенції як підгрунтя

системи управління персоналом фармацевтичних організацій.

З іншого боку, аналіз літературних джерел свідчить, що серед зарубіжних дослідників, які займаються питаннями аналізу та встановлення компетенцій спеціалістів певних професійних груп, не існує єдиної точки зору на розуміння предмету дослідження. До того ж, зазначене питання ускладнює той факт, що автори таких досліджень використовують два терміни: “competence” (компетентність) та “competency” (компетенція), інколи як синоніми, а інколи розрізняючи їх.

Так, за *McClelland G.*, компетентності є змінними характеристиками виконавця, що можуть прогнозувати рівень ефективності його роботи [1].

*Boyatzis R.* вважає, що такі характеристики можуть бути мотивом, рисою, навичкою, аспектом самообразу та соціальної ролі або обсягом знань, яким він користується. До того ж, він висловлює думку, що дії працівника або його специфічна поведінка є демонстрацією компетентності у контексті завдань та вимог певної роботи та певного організаційного оточення [2].

*Mansfield R.* у своїй роботі надає наступне тлумачення: “компетентність — це загальна властивість особистості, результатом якої є ефективне або видатне виконання роботи” [10].

*Spencers* розуміє компетентність як базову якість індивідууму, що має причинне відношення до ефективного та (або) видатного на основі критеріїв виконання роботи [5].

Навпаки, *Furnham A.* описує загальні здібності та потенційні можливості, необхідні для виконання певної роботи, терміном компетенції [7].

Доцільність розрізнення цих термінів доводить *Woodruffe C.*, який вважає, що компетентність — це поняття, що відноситься до людини та вказує на аспекти поведінки, що стоять за компетентним виконанням роботи, тоді як компетенція — це поняття, що відноситься до роботи та вказує на

сферу професійної діяльності, у який працівник є компетентним [15].

Отже, категоріальний апарат компетентністного підходу до управління персоналом розроблений недостатньо і тому потребує доопрацювання.

Для досягнення поставленої мети нами використано концепцію описування предмету дослідження через визначення сукупності його системних характеристик [4, 8]. Відповідно до цієї концепції понятійні категорії, що застосовують у наукових дослідженнях, доцільно характеризувати за такими критеріями: Р — класифікаційна характеристика предмету дослідження, яка визначає його як систему, процес, механізм, засіб існування тощо; А — характеристика суб'єктів, що вступають у відносини з приводу предмету дослідження; В — характеристика його структурних елементів; С — характеристика системоутворюючих властивостей предмету дослідження; D — характеристика ефекту, що є результатом його дії; Е — динамічна характеристика, яка відображає напрямок розвитку предмету у часі; F — характеристика причинно-наслідкового впливу на предмет, змін у ньому та результатів його функціонування; G — характеристика умов, що обмежують існування предмету дослідження.

Понятійною категорією, що є визначальною у наших дослідженнях, є **фармацевтична компетенція**. З урахуванням вищепереліченых визначень її можна представити як вербалну функцію від системних характеристик, що відображають класифікаційну ознаку суб'єктів, які формують компетенцію, структурні елементи компетенції, системоутворюючі властивості компетенції, ефекти, що є результатами її дії, динамічні характеристики розвитку компетенції, причинно-наслідкові зв'язки з іншими явищами, обмежуючі умови. Таким чином, поняття фармацевтична компетенція (Fk) повинно відповідати виразу:

$$Fk = f(P, A, B, C, D, E, F, G).$$

Отже, характеристикою класифікаційної ознаки (Р) є те, що фармацевтичну компетенцію ми розглядаємо як систему базових якостей індивідуума, що дозволяє йому ефективно вирішувати професійні завдання та виконувати обов'язки з належного фармацевтичного забезпечення.

Зрозуміло, що спеціалісти фармації є суб'єктами (А), які вступають у відносини з приводу формування та розвитку фармацевтичної компетенції.

Структурними елементами фармацевтичної компетенції (В), на нашу думку, є знання, вміння, навички, цінності та установки індивідуума, психофізіологічні здібності та мотиви здійснення ним фармацевтичної професійної діяльності.

Стосовно характеристики системоутворюючих властивостей (С) фармацевтичної компетенції можна стверджувати, що вона інтегрує в єдине ціле вищезазначені структурні елементи (знання, вмін-

ня, навички, цінності, установки, психофізіологічні здібності та мотиви) і виявляє цей інтегрований комплекс через певні зразки поведінки.

Управління персоналом фармацевтичних організацій повинно бути спрямовано на максимальний розвиток фармацевтичної компетенції з метою забезпечення видатного рівня професійної діяльності спеціалістів фармації. Саме це є визначальним ефектом дії (D) досліджуваної категорії.

Динамічною характеристикою, що відображає напрямок розвитку фармацевтичної компетенції у часі (Е), ми вважаємо перенесення центру ваги системи управління персоналом з поступового оволодіння спеціалістом кваліфікацією до оволодіння ним компетенцією.

Оволодіння (рівень сформованості та розвитку) цілісною фармацевтичною компетенцією забезпечує компетентність спеціалістів фармації. Отже, компетентність це результат та наслідок функціонування (F) фармацевтичної компетенції.

Обмеженнями (G) існування фармацевтичної компетенції як понятійної категорії є те, що вона виявляється лише ситуативно, тобто у конкретних ситуаціях професійної діяльності.

Узагальнюючи результати змістового аналізу системних характеристик досліджуваної категорії, **фармацевтична компетенція** — це система базових якостей спеціаліста фармації, що дозволяє йому ефективно вирішувати завдання та виконувати обов'язки з належного фармацевтичного забезпечення. Спеціалісти фармації виявляють компетенції лише в ситуативних умовах професійної діяльності. Кожна з компетенцій інтегрує в єдине ціле окремі знання, вміння, навички, цінності, установки, психофізіологічні здібності та мотиви здійснення фармацевтичної діяльності і виявляється через певні зразки поведінки. Професійна компетентність спеціаліста фармації відображає рівень оволодіння ним фармацевтичною компетенцією. Управління персоналом фармацевтичних організацій повинно бути спрямовано на максимальний розвиток фармацевтичної компетенції з метою забезпечення видатного рівня професійної діяльності спеціалістів фармації, тобто у сучасних умовах центр ваги системи управління персоналом перенесено з оволодіння спеціалістами фармації кваліфікацією на оволодіння компетенцією.

Похідним терміном від поняття "фармацевтична компетенція", що також використано нами у дослідженнях, є термін "модель компетенцій спеціаліста фармації". Його ми розуміємо як науково-обґрунтований перелік компетенцій, необхідний спеціалісту для ефективного виконання завдань та обов'язків певної фармацевтичної посади (провізора, завідувача аптеки, уповноваженої особи з контролю якості лікарських засобів тощо).

Отже, створення зазначених моделей є метою наших подальших наукових досліджень.

## ВИСНОВКИ

1. На сучасному етапі розвитку вітчизняної фармацевтичної галузі підвищення ефективності діяльності персоналу є основною конкурентною перевагою фармацевтичних організацій.

2. Рівень ефективності професійної діяльності спеціалістів фармації пов'язаний із формуванням та розвитком у них фармацевтичної компетенції.

3. Поняття “фармацевтична компетенція” визначено як вербальна функція від певних системних характеристик: класифікаційної ознаки, суб’єктів, що формують компетенцію, структурних елементів, системоутворюючих властивостей, ефектів, що є результатами дії компетенції, динамічних характеристик її розвитку, причинно-наслідкових зв’язків з іншими явищами та обмежуючих умов.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Армстронг М. *Практика управління человеческими ресурсами*. — 8-е изд. / Пер. с англ. Под ред. С.К.Мордовина. — С.Пб.: Питер, 2008. — 832 с.
2. Бояцис Р. *Компетентный менеджер. Модель эффективной работы*. / Пер. с англ. — М.: HIPPO, 2008. — 352 с.
3. Миллс Р. *Компетенции*. — М.: HIPPO, 2004. — 128 с.
4. Садовский В.Н. *Основания общей теории систем*. — М.: Наука, 1978. — 278 с.
5. Спенсер С., Спенсер Л. *Компетенции на работе* / Пер. с англ. — М.: HIPPO, 2005. — 384 с.
6. Draganidis F., Mentzas G. // *Information Management & Computer Security*. — 2006. — Vol. 14, №1. — P. 51-64.
7. Furnham A. // *Personnel Management*. — 1990. — June. — P. 37.
8. Homo institutius — Человек институциональный: [монография] / Под ред. О.В.Иншакова. — Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2005. — 854 с.
9. Macris A., Papadimitriou E., Vassilacopoulos G. // *J. of Knowledge Management*. — 2008. — Vol. 12, №6. — P. 72-88.
10. Mansfield R. // *Competency*. — 1999. — №6. — P. 24-28.
11. Rhee Kenneth S. // *J. of Management Development*. — 2008. — Vol. 27, №1. — P. 146-160.
12. Robertson I.T., Callinen M., Bartram D. *Organizational Effectiveness: The Role of Psychology*. — Chichester: Wiley, 2002. — 252 p.
13. Robinson M., Sparrow P., Clegg C., Birdi K. // *Personnel Rev.* — 2007. — Vol. 36, №1. — P. 65-90.
14. Trickey G. // *Strategic HR Rev.* — 2006. — Vol. 5, №4. — P. 10-11.
15. Woodruff C. // *Personnel Management*. — 1990. — September. — P. 30-33.

УДК 615.15:331.103.12

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПОНЯТИЯ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ

Л.В.Галий

Предложено научное определение понятия фармацевтической компетенции как вербальной функции от ее системных характеристик: классификационного признака; субъектов, формирующих компетенцию; структурных элементов и системообразующих свойств компетенции; эффектов, являющихся результатом ее действия; динамичных характеристик развития; причинно-следственных связей с другими предметами и ограничивающих условий функционирования компетенции.

UDC 615.15:331.103.12

THE THEORETICAL GROUNDING OF THE PHARMACEUTICAL COMPETENCE CONCEPT

L.V.Galij

The author of the article has offered the scientific definition of the pharmaceutical competency competence as a verbal function of its systemic characteristics: classification sign; subjects forming the competence; structural elements and system-forming properties of the competence; effects, which are the result of its action; dynamic characteristics of development; causal and subsequent relationships with other subjects and limiting conditions of the competence functioning.