МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ’Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ТАРАСЕНКО ДАРИНА ЮРІЇВНА

УДК 615.1:615.15:331.1:349.2:364.692

ОБҐРУНТУВАННЯ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНИХ МОДЕЛЕЙ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У ВІТЧИЗНЯНІЙ СИСТЕМІ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

15.00.01 – технологія ліків, організація фармацевтичної справи
та судова фармація

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата фармацевтичних наук

Харків – 2021

Дисертацією є рукопис.
Роботу виконано на кафедрі соціальної фармації Національного фармацевтичного університету Міністерства охорони здоров'я України, м. Харків.

Науковий керівник: доктор фармацевтичних наук, професор,
Заслужений діяч науки і техніки України
КОТВІЦЬКА АЛЛА АНАТОЛІЇВНА,
Національний фармацевтичний університет,
професор кафедри соціальної фармації.

Офіційні опоненти: доктор фармацевтичних наук, професор
ГРОМОВИК БОГДАН ПЕТРОВИЧ,
Львівський національний медичний університет
імені Данила Галицького,
завідувач кафедри організації і економіки фармації;

доктор фармацевтичних наук, професор
КОСЯЧЕНКО КОСТЯНТИН ЛЕОНІДОВИЧ,
Національний медичний університет
імені О. О. Богомольця,
завідувач кафедри організації та економіки фармації.

Захист відбудеться «7» травня 2021 року о 10^{00} годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.605.02 при Національному фармацевтичному університеті за адресою: 61002, м. Харків, вул. Пушкінська, 53.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного фармацевтичного університету (61168, м. Харків, вул. Валентинівська, 4).

Автореферат розіслано «___» квітня 2021 р.

В. о. вченого секретаря
спеціалізованої вченої ради
доктор фармацевтичних наук, професор Л.І. Шульга

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Одним із найголовніших напрямів діяльності соціальної держави є забезпечення гарантій кожному громадянину права на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Система фармацевтичного забезпечення населення України (СФЗН) є важливою складовою реалізації соціальної політики держави.

Докорінні зміни у відносинах між державою, роботодавцем та найманими працівниками зумовлено переходом України в 1991 р. до ринкової економіки. За відсутності розвинутого громадянського суспільства та наявності низької ефективності роботи профспілкових організацій у СФЗН відбулися зміни в господарській діяльності, які призвели до загострення конфлікту між капіталом та найманими працівниками. Упродовж тривалого часу зазначені протиріччя загострювалися, а відсутність конструктивного підходу до розв'язання проблем розвитку соціально-трудових відносин призводило до формалізації відносин між громадянським суспільством та державою, що посилило зміцнення патронажно-клієнтельної моделі відносин між трудовими колективами та роботодавцями.

За таких умов роль фармацевтичного працівника набула принципово нового змісту та розвитку у сфері охорони здоров'я України. Зміна соціально-економічних орієнтирів у суспільстві, а також підвищення вимог професійної спільноти до ефективності розв'язання питань у відносинах між роботодавцями та найманими працівниками, на нашу думку, потребує нового погляду до проблем кадрового забезпечення СФЗН.

Пошук та впровадження нових моделей відносин на ринку праці у вітчизняній фармації, які ґрунтуються на засадах соціального діалогу та реалізуються на принципах конструктивного, неформального діалогу між державою, роботодавцем, найманими працівниками та громадськими організаціями й об'єднаннями, є актуальним і суспільно важливим питанням задля формування стабільного розвитку як держави в цілому, так і фармації зокрема.

Різні аспекти соціальної фармації та якості фармацевтичного забезпечення висвітлено в працях багатьох вітчизняних науковців: Б. П. Громовика, М. В. Зарічкової, А. А. Котвіцької, З. М. Мнушко, А. С. Немченко, І. В. Пестун, О. В. Посилкіної, Н. О. Ткаченко, В. М. Толочка, Ю. С. Братішко, Т. П. Зарічної та ін. Однак комплексних теоретико-прикладних досліджень щодо наукового обґрунтування підходів до впровадження ефективних моделей соціального партнерства в Україні не було проведено, що й зумовило вибір теми, спрямованість, зміст та структуру дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційну роботу виконано згідно з планом науково-дослідних робіт Національного фармацевтичного університету «Формування соціально-орієнтованої інноваційно-логістичної моделі розвитку фармацевтичної галузі України» (номер державної реєстрації: 0114U000961, термін виконання 2014—2023 рр.). Тему наукового дослідження затверджено вченою радою НФаУ (протокол №3 від 30.11.2015 р.), уточнену тему дисертаційної роботи затверджено вченою радою НФаУ (протокол №9 від 30.10.2019 р.).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в розробленні науково-прикладних підходів до впровадження ефективних моделей соціального партнерства у трудові відносини у вітчизняній СФЗН.

Для досягнення зазначеної мети потрібно розв'язати такі завдання:

- проаналізувати сучасний досвід та проблеми формування соціально орієнтованих моделей трудових відносин у різних країнах світу, а також міжнародну законодавчу базу, яка регулює комплекс питань, пов'язаних із функціонуванням соціально-трудових відносин у СФЗН в Україні та різних країнах світу;
- проаналізувати чинну нормативно-правову базу України, яка регулює питання реалізації соціального діалогу як сучасної стратегії розвитку окремих галузей економіки та суспільства в цілому;
- систематизувати основні міжнародні підходи до підготовки фармацевтичних кадрів та окреслити їх роль і значення у формуванні консолідованого бачення розв'язання нагальних проблем розвитку фармацевтичної освіти;
- провести ретроспективний аналіз розвитку процесів підготовки та подальшої професійної діяльності фармацевтичних працівників в Україні, країнах СНД та ЄС;
- вивчити показники кількості підготовлених випускників та фармацевтів, які займаються професійною діяльністю у країнах СНД та ЄС, визначити основні проблеми та перспективи розвитку процесу формування кадрового потенціалу СФЗН за допомогою кореляційного аналізу;
- дослідити стан зайнятості фармацевтичних працівників в Україні в динаміці років;
- провести історіографічний аналіз процесу становлення соціально-трудових відносин у вітчизняній СФЗН та визначити основні етапи їх розвитку в ретроспективі років;
- провести соціологічне опитування здобувачів вищої освіти та фармацевтичних працівників за комплексом соціально-трудових проблем у СФЗН;
- провести анкетування фармацевтичних працівників з метою виділення проблем, пов'язаних із діяльністю профспілок у СФЗН як важливих учасників соціально-трудових відносин;
- провести типологізацію порушень трудових прав за даними звернень фармацевтичних працівників до Державної служби України з питань праці;
- проаналізувати дані статистичної звітності трудового колективу фармацевтичного підприємства-виробника і, за допомогою кореляційного аналізу, визначити особливості та основні проблеми у формуванні його кадрового потенціалу, оплати праці найманих працівників;
- проаналізувати комплекс вимог роботодавців до провізорів і фармацевтів за допомогою контент-аналізу інтернет-ресурсів, відповідних інформаційних джерел;
- розробити концептуальну модель підвищення ефективності відносин між трудовими колективами й роботодавцями у СФЗН та алгоритм її реалізації

за умов посилення ролі громадянського суспільства в розв'язанні проблем надання населенню фармацевтичної допомоги та послуги.

Об'єктами дослідження було обрано соціально-трудові відносини, що формуються в процесі надання населенню фармацевтичної допомоги та послуги у СФЗН; нормативно-правові акти, що регулюють питання реалізації соціального діалогу в Україні, країнах СНД та ЄС; результати опитування здобувачів вищої освіти та фармацевтичних працівників за комплексом соціально-трудових проблем у СФЗН; дані статистичної звітності фармацевтичних підприємств-виробників.

Предметом дослідження є удосконалення трудових відносин у колективах фармацевтичних працівників, налагодження партнерських відносин між сторонами соціального партнерства у СФЗН.

Методи дослідження. Теоретико-методологічну основу дисертаційної роботи становлять організаційно-економічні та соціальні принципи у формуванні підходів до впровадження моделей соціального партнерства у СФЗН в Україні.

Для досягнення мети дослідження на різних етапах його виконання було використано такі методи: *історичний* — для вивчення виникнення, формування та розвитку об'єктів у хронологічній послідовності; *узагальнення* — для фіксації загальних ознак та властивостей певного класу об'єктів і здійснення переходу від одиничного до загального, від менш загального до більш загального; *системний* — для вивчення об'єкта як цілісної множини елементів у сукупності відношень і зв'язків між ними; *діалектичний* — для формування правових понять; *логіко-семантичний* — для визначення понятійного апарату досліджень; *гіпотетико-дедуктивний* — для висунення гіпотез про причини досліджуваних явищ і виведення висновків з цих гіпотез, *математико-статистичні* — для з'ясування зв'язків між показниками, що характеризують стан розвитку кадрового потенціалу СФЗН та інші. Для наочного подання статистичного матеріалу та схематичного зображення низки теоретичних і практичних положень дослідження використано *графічні методи*. Математичне оброблення даних, побудову схем та рисунків проведено з використанням програмного забезпечення Microsoft Excel та Statistica.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в обґрунтуванні нових науково-практичних підходів, реалізація яких дозволяє розв'язати важливу проблему — впровадження у практику трудових відносин вітчизняної СФЗН ефективних моделей соціального партнерства, що ґрунтуються на концептуальних засадах, визначених у нормативних документах Міжнародної організації праці (МОП).

Уперше:

- визначено основні етапи становлення трудових відносин у вітчизняній СФЗН шляхом проведення історіографічного аналізу;
- розроблено відкриту концептуальну модель підвищення ефективності відносин між трудовими колективами та роботодавцями у СФЗН, у якій запропоновано рівні, складові та принципи функціонування моделей соціального партнерства, а також групи функцій, подані за рівнями

пріоритетності їх реалізації у рамках впровадження концепції конструктивного діалогу між сторонами трудових відносин у СФЗН;

- розроблено алгоритм, що становить собою інфраструктурний документ реалізації концептуальних підходів до впровадження ефективних моделей соціального партнерства у трудових колективах СФЗН України.

Удосконалено:

- підходи до здійснення аналізу процесу формування кадрового потенціалу та забезпечення СФЗН країн СНД та ЄС фармацевтичними працівниками за допомогою кореляційного аналізу з подальшим визначенням основних проблем їх розвитку в динаміці років;
- принципи типологізації звернень та скарг фармацевтичних працівників до регіональних представництв Державної служби України з питань праці з метою визначення особливостей порушень трудових прав найманих працівників у СФЗН.

Набуло подальшого розвитку:

- методики проведення анкетування з питань дотримання законодавства про працю, вивчення адаптації норм міжнародного права у вітчизняне законодавство;
- підходи до оцінювання проблем функціонування кадрового складу фармацевтичного підприємства та оплати праці найманих працівників.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що сукупно вони становлять теоретичну й методичну основу для об’єднання і добровільної співпраці роботодавців та фармацевтичних працівників задля визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень з метою підвищення ефективності функціонування СФЗН та суспільної стабільності у цілому.

За матеріалами проведених досліджень розроблено здобувачем та затверджено вченою радою НФаУ й погоджено Директоратом фармацевтичного забезпечення МОЗ України методичні рекомендації:

- «Впровадження сучасних моделей соціального партнерства у трудові відносини працівників системи фармацевтичного забезпечення населення» (2020), які знайшли застосування в практичній роботі ТОВ «Данунц» (22.11.2020 р.), ТОВ «ЦРА № 16» (20.11.2020 р.), ТОВ «Аптека № 308» (20.11.2020 р.), ПФ «Гамма-55» (12.12.2020 р.), ТОВ «Аптека № 28» (11.12.2020 р.), ТОВ «Аптека № 97» (15.12.2020 р.), ПП «Осан» (01.12.2020 р.), ПП «Фармарост 2011» (23.11.2020 р.), ПП «Юсі-фарм» (11.12.2020 р.), ТОВ «Фармація Сумщини» (12.12.2020 р.), ТОВ «ЦРА № 166» (23.11.2020 р.), ТОВ «Фармація Вінниччини» (11.12.2020 р.), ТОВ «Фармація Дніпра» (01.12.2020 р.), ТОВ «Фармація Донеччини» (01.12.2020 р.), ТОВ «Фармація Житомирщини» (01.12.2020 р.), ТОВ «Фармація Києва» (11.12.2020 р.), ТОВ «Ліки Полтавщини» (22.11.2020 р.), КП охорони здоров’я «Центральна районна аптека № 126» (24.11.2020 р.), ТОВ «Аптека №11» (16.11.2020 р.), ТОВ «Лінда Фарм» (11.12.2020 р.), ТОВ «Дослідний завод «ГНЦЛС» (11.12.2020 р.), ТОВ «Аптека №9» (12.12.2020 р.), КП Харківської обласної ради «Обласний аптечний склад» (23.11.2020 р.), ПАТ «Фармак» (01.12.2020 р.), Головне управління Держпраці у Харківській області (11.12.2020 р.),

ТОВ «ФК «Здоров'я» (15.12.2020 р.), а також у навчальному процесі фахового коледжу Національного фармацевтичного університету (15.09.2020 р.), кафедри організації та економіки фармації Національного фармацевтичного університету (23.10.2020 р.), кафедри організації та економіки фармації Одеського національного медичного університету (17.10.2020 р.), кафедри промислової фармації та економіки Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації НФаУ (04.12.2020 р.).

Також розроблено здобувачем і затверджено Українським центром наукової медичної інформації та патентно-ліцензійної роботи МОЗ України 2 інформаційні листи:

- Теоретичне обґрунтування сучасних підходів до впровадження моделей соціального партнерства у трудові відносини системи фармацевтичного забезпечення населення в Україні: інформ. лист № 1–2021.
- Типологізація порушень трудових прав працівників суб'єктів господарювання системи фармацевтичного забезпечення населення сфери охорони здоров'я України відповідно до Концепції гідної праці: інформ. лист № 5–2021.

Інформаційні листи було надіслано до закладів вищої освіти (ЗВО) медичного і фармацевтичного профілів; науково-дослідних установ МОЗ України; науково-дослідних установ НАМП та НАН України; структурних підрозділів із питань ОЗ обласних та Київської міської державних адміністрацій, наукових медичних бібліотек. Загалом інформаційні листи отримали 110 організацій.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійною завершеною науковою працею, у якій викладено авторську концепцію обґрунтування сучасних підходів до впровадження ефективних моделей соціального партнерства у трудові відносини у вітчизняній СФЗН.

Дисертантом особисто проведено анкетування здобувачів вищої освіти з метою дослідження проблем поєднання роботи за фахом та навчання у ЗВО; соціологічне дослідження щодо вивчення проблем адаптації Концепції гідної праці (КГП) на фармацевтичних підприємствах та аптечних закладах; анкетне опитування серед фармацевтичних працівників з метою вивчення ефективності діяльності профспілок; типологізацію порушень трудових прав фармацевтичних працівників; проаналізовано дані статистичної звітності трудового колективу фармацевтичного підприємства-виробника за допомогою кореляційного аналізу, визначено особливості й проблеми у формуванні його кадрового потенціалу та оплати праці найманих працівників СФЗН тощо; розроблено концептуальну модель підвищення ефективності відносин між трудовими колективами й роботодавцями в СФЗН; визначено рівні та принципи функціонування моделей соціального партнерства, а також групи функцій, що подано за рівнями пріоритетності їх реалізації у рамках впровадження концепції конструктивного діалогу між сторонами трудових відносин у СФЗН; розроблено алгоритм як інфраструктурний документ реалізації концептуальних підходів до впровадження ефективних моделей соціального партнерства у трудових колективах СФЗН України.

У наукових працях, опублікованих у співавторстві з д. фарм. н., проф. А. А. Котвіцькою, д. фарм. н., проф. О. В. Посилкіною, д. фарм. н., доц. А. Б. Ольховською, к. фарм. н., доц. А. В. Волковою, к. фарм. н., доц. Ю. С. Братішко, к. фарм. н., доц. І. В. Кубарєвою, к. фарм. н., доц. Н. В. Чмихало, к. фарм. н., доц. Л. А. Карпенко, к. фарм. н. І. О. Суріковою, дисертанту належить фактичний матеріал та основний творчий доробок. Співавторами наукових праць дисертанта захищено такі дисертації: Котвіцька А. А. «Методологія соціально-ефективної організації фармацевтичного забезпечення населення», Харків, 2008 р.; Посилкіна О. В. «Інноваційно-інвестиційний розвиток фармацевтичного виробництва і проблеми його фінансового забезпечення», Харків, 2003 р.; Ольховська А. Б. «Теоретичні та науково-прикладні засади удосконалення маркетингових комунікацій у системі просування лікарських засобів в Україні», Харків, 2019 р.; Волкова А. В. «Маркетингові та фармакоекономічні підходи до визначення конкурентного потенціалу торговельних марок противиразкових лікарських препаратів», Харків, 2010 р.; Братішко Ю. С. «Управління трудовим потенціалом промислових фармацевтичних підприємств в умовах впровадження міжнародних стандартів якості», Харків, 2008 р.; Кубарєва І. В. «Науково-методичні підходи до формування соціально-економічної системи цін на лікарські засоби», Харків, 2009 р.; Чмихало Н. В. «Удосконалення ціноутворення на ліки індивідуального виготовлення в нових умовах господарювання», Харків, 1991 р.; Карпенко Л. А. «Розробка технології одержання інгібітора трипсину з насіння сої і вивчення його властивостей», Харків, 2002 р.; Сурікова І. О «Наукове обґрунтування сучасних принципів соціальної фармації в реформуванні охорони здоров’я», Харків, 2020 р.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційної роботи викладено на VIII Національному з’їзді фармацевтів України «Фармація XXI століття: тенденції та перспективи» (м. Харків, 2016 р.) та VI науково-практичній конференції з міжнародною участю «Науково-технічний прогрес і оптимізація технологічних процесів створення лікарських препаратів» (м. Тернопіль, 2016 р.).

Публікації. Результати дисертаційної роботи опубліковано в 11 наукових працях, з них 6 статей (4 у фахових вітчизняних виданнях та 2 у наукових закордонних виданнях), 1 методичні рекомендації, 2 інформаційні листи, 2 тези доповідей.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота, викладена на 291 сторінках машинописного тексту, складається з анотації, вступу, 5 розділів, висновків, списку використаних джерел та 13 додатків. Обсяг основного тексту дисертації складає 167 сторінок друкованого тексту. Роботу ілюстровано 35 таблицями та 47 рисунками. Список використаних джерел містить 160 найменування, з яких 126 кирилицею та 34 латиницею.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

Аналіз сучасного стану реалізації соціального партнерства в системі фармацевтичного забезпечення населення

Проведення аналізу міжнародного досвіду становлення і розвитку соціального діалогу в країнах світу та в Україні лише підтвердило той факт, що діяльність соціальної держави спрямована на всебічний інноваційний, соціальний розвиток країни, а інтегрування України у Європейський Союз є підставою для розбудови соціальної держави з конкурентоспроможною соціально орієнтованою ринковою економікою, здатною забезпечити людський розвиток, гідний рівень і якість життя її громадян. Мета й шляхи розбудови соціальної держави мають бути усвідомлені та визнані кожним громадянином, кожною соціальною групою, де ключовим елементом постає людина з гарантованими державою правами і свободами.

З метою формування та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві в Україні існує соціальний діалог. Появі такого явища, як соціальний діалог, передував розвиток капіталістичного виробництва, який своєю чергою зумовив утворення численного класу працівників, розподіл праці та спеціалізацію професій. За таких умов незворотним стало виникнення протилежностей та протиріч в інтересах підприємств та їх працівників. Одним зі шляхів розв’язання зазначених протиріч є забезпечення соціального партнерства держави — бізнесу — праці — широкого представництва громадянського суспільства як основного вектора розвитку соціального діалогу в Україні.

На жаль, наразі соціальний діалог не відповідає бажаним критеріям ефективної діяльності щодо забезпечення гідної праці та соціально-економічних відносин у суспільстві. Про це свідчать показники зайнятості, реальної заробітної плати, рівня пенсійного забезпечення, що зумовлює загострення конфліктності в суспільстві, перешкоджає відновленню, розвитку та конкурентоспроможності економіки, зокрема й у фармацевтичному секторі охорони здоров’я України.

З огляду на низьку ефективність наявної сьогодні моделі соціального діалогу, незадоволеність суспільства результатами діяльності держави в соціально-економічних відносинах та безпосередньо культуру соціального діалогу в суспільстві, актуальною є розробка нових підходів до розвитку та впровадження концептуальної моделі соціального партнерства, правове забезпечення якої має бути відображено у відповідних угодах між альтернативними сторонами. Також важливим, на нашу думку, є підвищення, разом із професійними компетентностями, правової освіти сторін у сфері соціального діалогу та партнерства.

Незважаючи на достатній рівень економічного розвитку фармацевтичного сектора охорони здоров’я України, у СФЗН залишається актуальним питання існування неформальних трудових відносин. Працівники СФЗН все частіше зазнають проблем малооплачуваної та соціально незахищеної роботи. Тож пошук шляхів зближення позицій та інтересів роботодавців і фармацевтичних

працівників є першочерговим завданням для розв'язання проблем неформальної зайнятості.

Саме поглиблення конфлікту між власниками капіталу та найманою працею у СФЗН за умов домінування в більшості фармацевтичних працівників патерналістських настроїв, відсутності активної соціальної солідарності в колективах та низької ефективності функціонування професійних громадських об'єднань сприяло зміцненню патронажно-клієнтельної моделі відносин між трудовими колективами та роботодавцями.

Обґрунтування напряму, загальної методики та основних методів дослідження

Стрімке соціальне розшарування населення, безробіття, початок бойових дій на Сході країни і фінансово-економічна криза призвели до безпрецедентного сплеску громадської активності та створення організацій і об'єднань, що функціонують на добровільних засадах. У світлі активного розвитку громадського руху в країні під іншим кутом зору постає і ефективність функціонування профспілкових організацій та об'єднань.

Зміна соціально-економічних орієнтирів розвитку в суспільстві, а також підвищення вимог професійної спільноти до ефективності розв'язання проблем у відносинах між роботодавцями та найманими працівниками потребує нового розгляду питань кадрового забезпечення СФЗН. Впровадження нових моделей відносин на ринку праці, що ґрунтуються на засадах соціального партнерства та реалізуються на принципах конструктивного, а не формального діалогу між державою, роботодавцем, найманими працівниками та громадськими організаціями й об'єднаннями, є суспільно важливим питанням задля формування стабільного розвитку держави.

Усе це зумовило мету дисертаційної роботи, основні завдання і напрями досліджень із подальшою систематизацією одержаних результатів.

Загальна методика проведення наукового дослідження, що демонструє послідовність виконання певних завдань, охоплює такі основні етапи:

1. *Попередньо-ознайомчий етап*: визначення актуальності досліджень, попередній аналіз сучасної законодавчої та нормативно-правової бази, яка регулює питання розвитку соціально-трудових відносин в економіці та СФЗН зокрема; огляд результатів теоретико-прикладних досліджень з окресленої проблематики, опублікованих у вітчизняних та іноземних виданнях, насамперед цитованих у наукометричних базах Scopus та Web of Science Core Collection; осмислення наукового значення та суспільної актуальності розглядуваної проблеми; формулювання основної мети й завдань дослідження; визначення предмета, об'єктів і методів досліджень; вибір статистичного пакету для оброблення результатів прикладних досліджень.

2. *Розробка загальної методики проведення дисертаційних досліджень та основних напрямів упровадження отриманих результатів:* побудова моделі виконання наукових досліджень відповідно до окресленої мети та основних завдань роботи; попередня експертиза джерел статистичної інформації, необхідної для розв'язання визначених завдань дослідження, а також укладання анкет, потрібних

для проведення опитування; апробація та критичний аналіз розроблених анкет; планування загального переліку публікацій, а також суб'єктів господарювання у СФЗН, ЗВО, державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій та об'єднань, зокрема професійних спілок, для яких результати проведених досліджень можуть мати важливе практичне значення в організації діяльності; аналіз наявного програмного забезпечення задля організації оперативного обробляння та узагальнення статистичних даних, отриманих у результаті прикладних досліджень.

3. *Наукове осмислення сучасних проблем формування кадрового потенціалу та функціонування трудових ресурсів СФЗН у реаліях сьогодення в Україні та інших країнах світу:* аналіз сучасних підходів до реформування фармацевтичної освіти відповідно до глобальної концепції FIP; дослідження процесу формування кадрового потенціалу СФЗН в Україні, країнах СНД та Європейського регіону ВООЗ; оцінювання проблем функціонування кадрового ресурсу різних СФЗН у різних країнах світу за допомогою кореляційного аналізу та розподіл країн на групи позитивного, сумнівного та негативного розвитку кадрового потенціалу у фармації; наукове осмислення тенденцій розвитку кадрових ресурсів різних країн світу в контексті реформування фармацевтичної освіти відповідно до вимог FIP (Нанкінська конференція, 7-8 листопада 2016 р.); проведення аналізу та систематизація даних Державної служби зайнятості, Державної служби статистики України, кадрових та рекрутингових агентств за показниками вакансій та безробітних, зокрема фармацевтичних працівників.

4. *Дослідження проблем розвитку соціально-трудових відносин між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами та професійними громадськими організаціями та об'єднаннями у СФЗН:* проведення історіографічного аналізу основних етапів розвитку соціально-трудових відносин у СФЗН за часів незалежності України; визначення основних етапів розвитку зазначеного процесу в динаміці років та проблем становлення соціального партнерства в рамках реалізації концепції діалогу між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами та установами й професійними громадськими організаціями й об'єднаннями; організація та проведення анкетування членів трудових колективів з проблем функціонування профспілкових організацій та розвитку соціального партнерства в закладах, що функціонують у СФЗН, реалізації КГП; організація та проведення анкетування здобувачів вищої фармацевтичної освіти з метою визначення особливостей студентської зайнятості та регулювання таких трудових відносин; визначення основних проблем розвитку соціально-трудових відносин у зазначених трудових колективах; окреслення можливих шляхів розв'язання зазначених проблем відповідно до концепції соціального діалогу, який є підґрунтям ефективного розвитку трудових ресурсів та формує об'єктивні умови суспільної стабільності в державі; типологізація звернень фармацевтичних працівників до Головного управління Державної служби з питань праці в Харківській області щодо порушення їхніх прав як найманих працівників у динаміці років.

5. *Розроблення теоретико-прикладних підходів до впровадження ефективних моделей соціального партнерства на мікроекономічному рівні відповідно до принципів впровадження соціального діалогу між найманими*

працівниками, роботодавцями, державними органами та професійними громадськими організаціями та об'єднаннями: дослідження динаміки розвитку кадрового складу фармацевтичного підприємства, яке здійснює промислове виробництво ЛЗ; аналіз динаміки та структури витрат підприємства, спрямованих на оплату праці найманих працівників (фонд основної, додаткової заробітної плати та інших заохочень і виплат); визначення основних проблем і перспектив розвитку кадрового ресурсу фармацевтичного підприємства за допомогою математико-статистичних методів; вивчення переліку важливих для роботодавця професійних та особистісних компетентностей провізорів (фармацевтів); аналіз вимог українських роботодавців щодо обов'язків та ключових компетентностей різних категорій фармацевтичного персоналу; аналіз отриманих результатів та розроблення відкритої концептуальної моделі соціального партнерства, яка враховує особливості розвитку трудових відносин та кадрового складу колективу на мікроекономічному рівні; визначення основних напрямів ефективної реалізації зазначеної моделі соціального партнерства; розроблення алгоритму впровадження сучасних моделей соціального партнерства в трудові відносини СФЗН на мікроекономічному рівні.

Усі використані методики передбачають логічність, послідовність викладеного матеріалу і взаємозв'язок між розділами дисертаційної роботи та становлять собою необхідну базу для розв'язання визначених завдань дослідження.

Дослідження процесу формування кадрового потенціалу системи фармацевтичного забезпечення в Україні та в країнах світу

З 2012 р. у глобальному фармацевтичному просторі почалися масштабні процеси, спрямовані на реформування фармацевтичної освіти та підготовку професійних кадрів. Консолідаційна роль у цьому процесі належить FIP. У 2016 р. на Всесвітній конференції з фармації та освіти в галузі фармацевтичних наук було репрезентовано концепцію розвитку фармацевтичної освіти, яка розвивається в напрямі імплементації в національні системи підготовки та післядипломного навчання фармацевтичних кадрів.

За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), практично всі країни світу мають проблеми щодо забезпечення системи охорони здоров'я та СФЗН кваліфікованим кадрами. На наступному етапі наших досліджень нами було проведено порівняльний аналіз процесу формування кадрового потенціалу систем фармацевтичного забезпечення в Україні, у країнах СНД та Європейському регіоні ВООЗ (ЄС). На підставі узагальнення результатів проведених досліджень можна стверджувати про те, що Україна протягом років стабільно посідала провідні позиції за кількістю випускників-фармацевтів на 100 тис. нас. — *показник А*.

На підставі проведених досліджень визначено, що упродовж 2000-2013 рр. в Україні спостерігалося значне зростання кількості випускників-фармацевтів у розрахунку на 100 тис. населення — з 2,61 до 14,49 особи на 100 тис. нас. Тобто, на початку періоду спостереження Україна мала найбільш наближені до європейських значення показника А, а в подальшому його приріст мав найвищі темпи (%) в групі референтних країн (рис. 1).

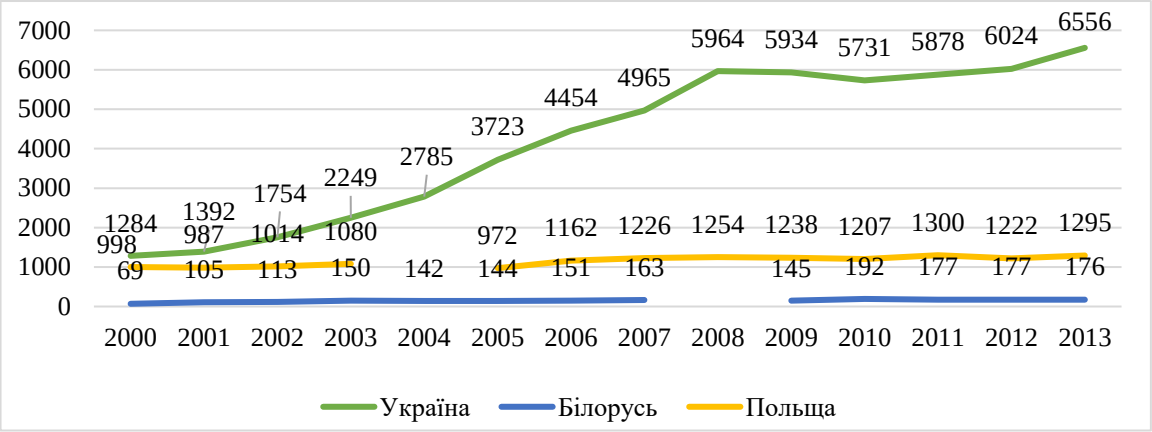

Рис. 1 Динаміка показника А в Україні, Білорусі та Польщі впродовж 2000-2013 рр. (за даними ВООЗ)

Звертає на себе увагу той факт, що Україна мала найвищі темпи (%) змін показника А, а середнє значення темпів його приросту (%) дорівнювало 15,0 %, тоді як у Білорусі та країнах СНД він становив 9,0 %, Польщі — 3,0 %, а у ЄР ВООЗ — 4,0 %.

Аналізуючи динаміку показника А, можемо стверджувати, що найбільш стабільний характер його змін був притаманний для країн СНД та ЄР ВООЗ. Доведено, що середнє значення показника А в Україні було у 5,8 раза більше, ніж у Білорусі, та у 2,3 раза більше, ніж у Польщі. Крім того, українські дані були в 3,1 та 2,6 раза більшими, ніж аналогічні показники, розраховані для країн СНД та ЄР ВООЗ.

З огляду на результати попередньо проведених досліджень щодо кількості випускників, актуальним та необхідним стало проведення зіставлення кількості підготовлених фармацевтичних кадрів та фахівців, які займаються практичною професійною діяльністю на 100 тис. населення — *показник В*.

На підставі кореляційного аналізу показників А та В з'ясовано, що в групі країн ЄС було більше країн, де спостерігалися значущі зв'язки (Румунія, Чехія, Польща), ніж у групі країн СНД (Молдова, Туркменістан). Цей факт надає можливість стверджувати, що в країнах колишнього СРСР існують суттєві проблеми щодо формування та ефективного функціонування кадрового потенціалу СФЗН.

Результати кореляційного аналізу щодо визначення наявності зв'язку між роками та динамікою показників А та В дозволили розподілити країни за *позитивним*, *сумнівним* та *негативним* характером розвитку процесу кадрового забезпечення СФЗН.

За показником кількості випускників-фармацевтів *позитивний* характер розвитку процесу спостерігався лише в двох країнах (Білорусь та Молдова), *негативний* — в Азербайджані, а *сумнівний* — у Казахстані та Туркменістані.

У країнах ЄС *позитивний* характер розвитку процесу формування кадрового потенціалу мав місце в Румунії, Чехії, Польщі, *негативний* — в Іспанії, а *сумнівний* у Німеччині. Виявлено, що *позитивний* характер змін

показника В спостерігався в Молдові, Казахстані та Білорусії, а *негативний* — у Туркменістані та Азербайджані. У всіх країнах ЄС мав місце *позитивний* характер змін показника В. Отже, можна стверджувати, що в країнах СНД проблеми кадрового забезпечення СФЗН мають більш виражений характер проти аналогічних даних у країнах ЄС.

Завдяки аналізу кореляційних зв'язків структурних змін показників А та В у часі між країнами виявлено, що значущі зв'язки за показником А спостерігаються в певних парах країн із 10-ти можливих. Разом із тим, у країнах ЄС із 10 пар лише в одній парі (Іспанія та Румунія) був відсутній значущий зв'язок за даними структурних змін показника А в часі. За показником В значущі зв'язки відсутні лише в парах: Туркменістан та Азербайджан; Чехія та Румунія. Отже, можна стверджувати, що в країнах ЄС зміни показників А та В більш пов'язані один з одним, ніж у групі країн СНД.

На наступному етапі досліджень нами проаналізовано дані Державної служби зайнятості населення України та виявлено, що впродовж 2018-2020 р. зберігається динаміка збільшення кількості фармацевтичних вакансій, як загалом в Україні, так і в розрізі регіонів. Найбільша кількість вакансій стабільно зберігається в Харківській, Дніпропетровській, Львівській, Полтавській областях та м. Київ. Найнижчі показники кількості вакансій спостерігаються в Чернівецькій, Закарпатській, Чернігівській, Луганській, Херсонській областях.

За даними структурного аналізу ТОП-30 професій, за яким очікується найбільша кількість вакансій у 2020 р., з'ясовано, що фармацевт посідає в цьому рейтингу 30-ту позицію, а в групі професіоналів, фахівців (ТОП-10) фармацевт та провізор на 6-ій та 8-ій позиції відповідно. Незважаючи на наявність потужного освітнього комплексу (НФаУ, фаховий коледж НФаУ, фармацевтичні факультети у складі медичних університетів) та міграцію кваліфікованих трудових ресурсів, кількість безробітних провізорів в Україні з 2018 р. планомірно збільшується.

Факт безробіття серед провізорів, попри існування відповідних вакансій, свідчить про наявність значних проблем у формуванні соціально-трудових відносин між капіталом та найманими працівниками у СФЗН. Розраховані показники дефіциту кадрів дозволяють стверджувати, що в Україні у 2018 р. на одного безробітного провізора припадало 2,9 вакансій провізорських посад, у 2019 р. — 2,25, а у 2020 р. — 1,66 відповідних кваліфікації вакансій.

Розроблення напрямів удосконалення нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин фармацевтичних працівників на макро- та мікроекономічному рівнях

Проведений історіографічний аналіз розвитку соціально-трудових відносин у СФЗН України дозволяє констатувати їх достатньо непростий шлях становлення від поступового впровадження ринкових відносин у СФЗН та формування з 1991 р. принципово нових типів відносин між роботодавцем та найманими фармацевтичними працівниками до зміни з 2015 р. й теперішнього

часу парадигми розвитку громадського професійного руху у фармації та зниження довіри членів трудових колективів до державних інституцій (рис. 2).

В Україні поряд з вітчизняним законодавством дієвим інструментом для стратегічного формування соціально-трудової сфери фармацевтичного ринку є конвенції та рекомендації МОП. Сьогодні адаптація КГП у бізнес-структури України передбачає зростання міжнародної спеціалізації та кооперування виробництва і є результатом міжнародного розподілу праці, який передбачає певні типи, форми, фактори та причини його існування. Проведеними дослідженнями доведено, що забезпечення гідної праці має відбуватися через ефективну реалізацію соціальних, правових, економічних та культурних прав громадян у сукупності основних елементів поняття «гідної праці», а саме: зайнятості, соціального забезпечення, прав робітників та соціального діалогу.

За результатами соціологічного дослідження з питань практичного впровадження елементів гідної праці на фармацевтичних підприємствах та аптечних закладах з'ясовано, що практичне впровадження елементів КГП в основному реалізовано на фармацевтичних заводах та за окремими складовими оптового ланцюга фармацевтичного ринку. Стосовно роздрібного сектора фармацевтичного ринку з'ясовано, що переважна кількість респондентів (80%) не задоволена розміром заробітної плати, станом безпеки та охорони праці. Кожний сьомий працівник аптеки не відчуває стабільності й захищеності на своєму робочому місці, а у 62 % респондентів взагалі відсутнє почуття гармонійного поєднання праці і відпочинку. Доведено, що соціальний, економічний захист та соціальний діалог є предметом занепокоєння у більшості респондентів, при цьому 88 % працівників роздрібного сектора фармацевтичного ринку стурбовані можливістю втратити місце роботи.

Варто враховувати і те, що концептуальні засади МОП щодо КГП повною мірою узгоджуються з прагненнями тільки таких суб'єктів фармацевтичного ринку, як заводи-виробники та дистриб'юторський сектор, і, на жаль, не мають адекватного відгуку з боку роздрібного ланцюга.

Крім того, реалізовуючи своє конституційне право на працю, здобувачі вищої фармацевтичної освіти зазнають певних труднощів, зокрема таких: адаптація на робочому місці з урахуванням психологічних особливостей, взаємовідносини з новими колегами та перші кроки в командній роботі для досягнення спільних цілей, формування сприйняття мінімальних вимог до умов праці, інтенсивності навантажень тощо.

На нашу думку, роботодавцям фармацевтичних підприємств та аптечних закладів важливо забезпечити на цьому етапі формування у молодих фахівців базових знань промислової безпеки та охорони праці, законодавства про працю, мінімальних гарантій оплати праці, освітнього процесу та створювати відповідні умови праці з метою отримання кваліфікованого фахівця у майбутньому.

Разом із тим, як свідчать результати анкетування, фармацевтичні працівники, на жаль, показали низький рівень обізнаності щодо порядку захисту своїх трудових прав.

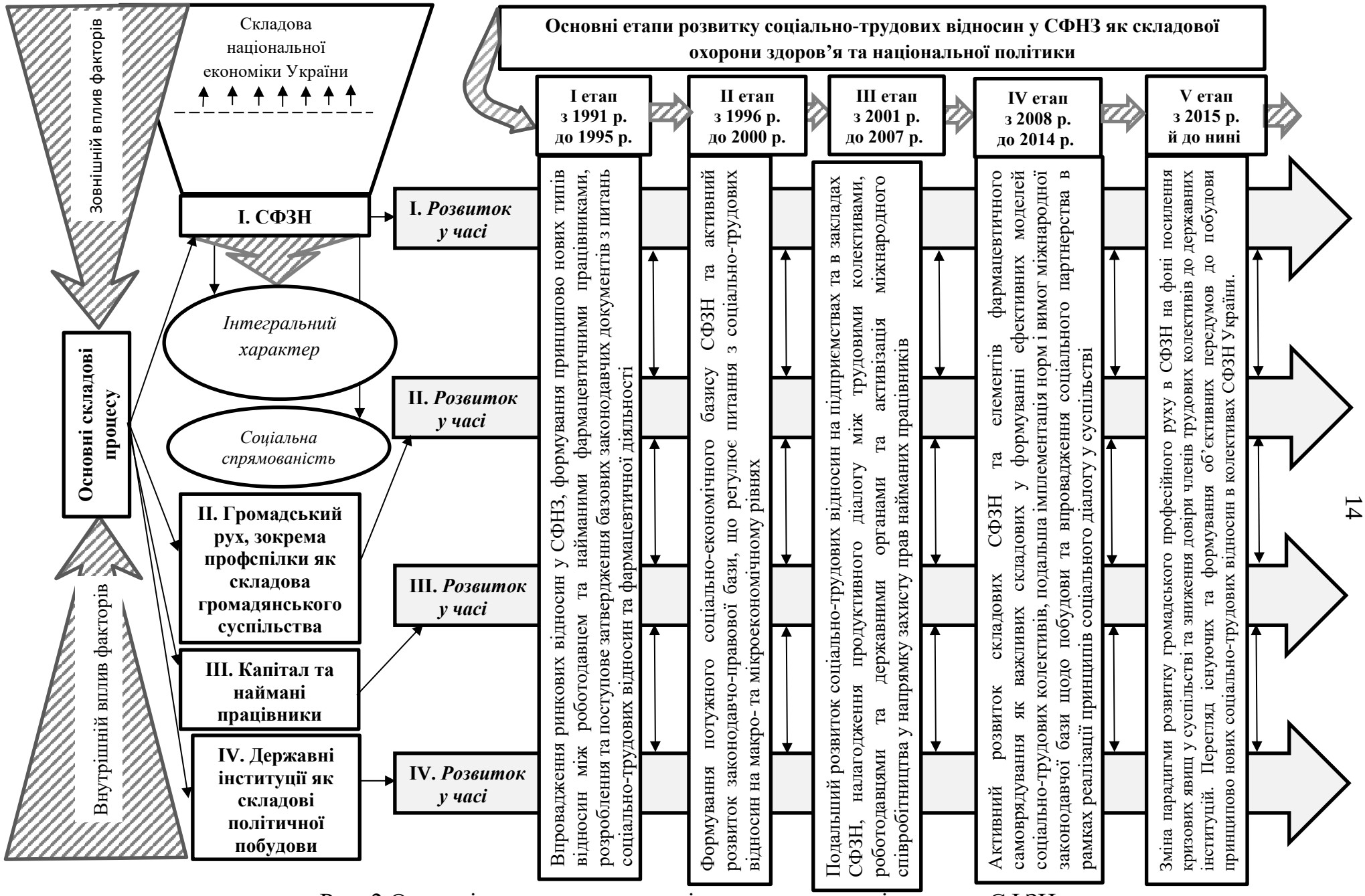

Рис. 2 Основні етапи розвитку соціально-трудових відносин у СФЗН

Стосовно функціонування на підприємстві первинної профспілкової організації як складової соціального діалогу, то більшість опитаних фармацевтичних працівників (70,7 %) стверджує про її створення та функціонування на підприємстві, але членство в професійній спілці (профспілці), первинній профспілковій організації мають тільки 46,7 % респондентів. Результати анкетного опитування респондентів щодо захисту своїх трудових, соціально-економічних прав та інтересів дозволили з'ясувати, що здебільшого фармацевтичні працівники в разі необхідності планують звертатися до професійної спілки у 44,7 % випадків, до судових органів — у 34,4 % випадків, до правоохоронних органів — у 26 % випадків.

Роль громадських організацій професійного спрямування полягає в генеруванні соціальної і політичної активності, які поряд з інституціональними структурами формують найважливіші процеси в країні. Серед опитаних фармацевтичних працівників до їх складу входять тільки 30,7 % респондентів, що свідчить, на нашу думку, про незначну обізнаність щодо можливості ефективного поєднання державного та суспільного регулювання, недовіру до функціонування зазначених організацій, відсутність позитивного досвіду соціальної солідарності в трудових колективах та формальний характер діяльності профспілок. Аналіз відповідей фармацевтичних працівників свідчить про необхідність створення громадських об'єднань, альтернативних профспілковим організаціям, та необхідність пошуку нових способів зближення позицій роботодавців і найманих працівників.

Розроблення концептуальної моделі підвищення ефективності відносин між трудовими колективами та роботодавцями в системі фармацевтичного забезпечення населення

Трудовий потенціал є основою ефективної діяльності та конкурентоспроможності будь-якого закладу або підприємства за умов ринкової економіки. На наступному етапі досліджень нами проаналізовано статистичну звітність фармацевтичного підприємства. З використанням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена нами виявлено прямий детермінований зв'язок між 13 парами показників, які характеризують оплату праці та рух кадрів, а зворотний зв'язок визначено всього між 3 парами, які пов'язані з оплатою праці штатних працівників закладу та обліковою штатною чисельністю працівників. З'ясовано, що чим вищі показники облікової чисельності штатних працівників, тим менший був фонд основної, додаткової заробітної плати й суми надбавок та доплат до тарифних ставок і посадових окладів.

Відсутність статистично значущого зв'язку між такими парами показників, як облікова чисельність штатних працівників та заохочувальні й компенсаційні виплати, а також облікова кількість штатних працівників жіночої статі на кінець звітного періоду та фонд оплати праці штатних працівників, свідчить про необхідність упровадження конструктивного діалогу між адміністрацією і трудовим колективом щодо реалізації соціально зумовлених механізмів матеріального стимулювання та формування

відповідальності працівників за кінцеві результати праці. Крім того, аналізоване фармацевтичне підприємство має проблеми з плинністю кадрів, а заходи, спрямовані на заохочування та проведення компенсаційних виплат, було здійснено переважно без урахування загального кадрового профілю суб'єкта господарювання.

За результатами проведених досліджень можна стверджувати, що посилення конкуренції серед суб'єктів фармацевтичного ринку зумовлює підвищення вимог роботодавців до фармацевтичного персоналу. Сучасні роботодавці розуміють, що від персоналу цілком залежить ефективність діяльності фармацевтичних компаній та аптечних закладів, і тому бажають наймати високопрофесійний, відповідальний персонал, вмотивований на постійний розвиток та самовдосконалення.

Нами визначено, проаналізовано та узагальнено кваліфікаційні вимоги, професійні та особистісні компетентності для таких посад, як: провізор (фармацевт), медичний (фармацевтичний) представник, фахівець з реєстрації лікарських засобів та завідувач аптекою, які є лідерами за затребуваністю на фармацевтичному ринку праці в Україні.

За результатами проведених досліджень запропоновано принципи, основні та додаткові рівні функціонування відкритої концептуальної моделі соціального партнерства у СФЗН, а також групи функцій, подані за рівнем пріоритетності їх реалізації у рамках впровадження концепції конструктивного діалогу між сторонами трудових відносин.

До *першого рівня* пріоритетності нами віднесено соціальні функції, до *другого* — економічні, до *третього* — суспільно-освітні, а до *четвертого* — психологічно-адаптаційні.

Відповідно до запропонованих принципів та функцій реалізації моделей соціального партнерства розроблено їхні складові, а саме: нормативно-правові; ресурсні (фінансово-економічні та трудові); інформаційно-комунікативні; науково-технічні; соціальні; організаційно-адміністративні; ментально-психологічні.

Крім того, нами обґрунтовано необхідність впровадження відкритої тристоронньої концептуальної моделі соціального партнерства, яка повинна діяти на основних та додаткових рівнях функціонування у СФЗН. Також окреслено основні сторони соціально-трудових відносин відповідно до зазначених рівнів.

Вивчення теоретико-прикладних підходів знайшло своє відображення в репрезентованій концептуальній моделі соціального партнерства у СФЗН та розробленому алгоритмі впровадження цієї моделі для провізорів і фармацевтів, що дозволяє юридично правильно вирішувати проблеми, пов'язані з порушенням їхніх прав як найманих працівників (рис. 3).

Обґрунтовані теоретичні підходи до впровадження сучасних моделей соціального партнерства в трудові відносини СФЗН запропоновано для використання суб'єктами господарювання фармацевтичного сектора ОЗ, ЗВО, науково-дослідними установами, департаментами охорони здоров'я, професійними громадськими організаціями та об'єднаннями.

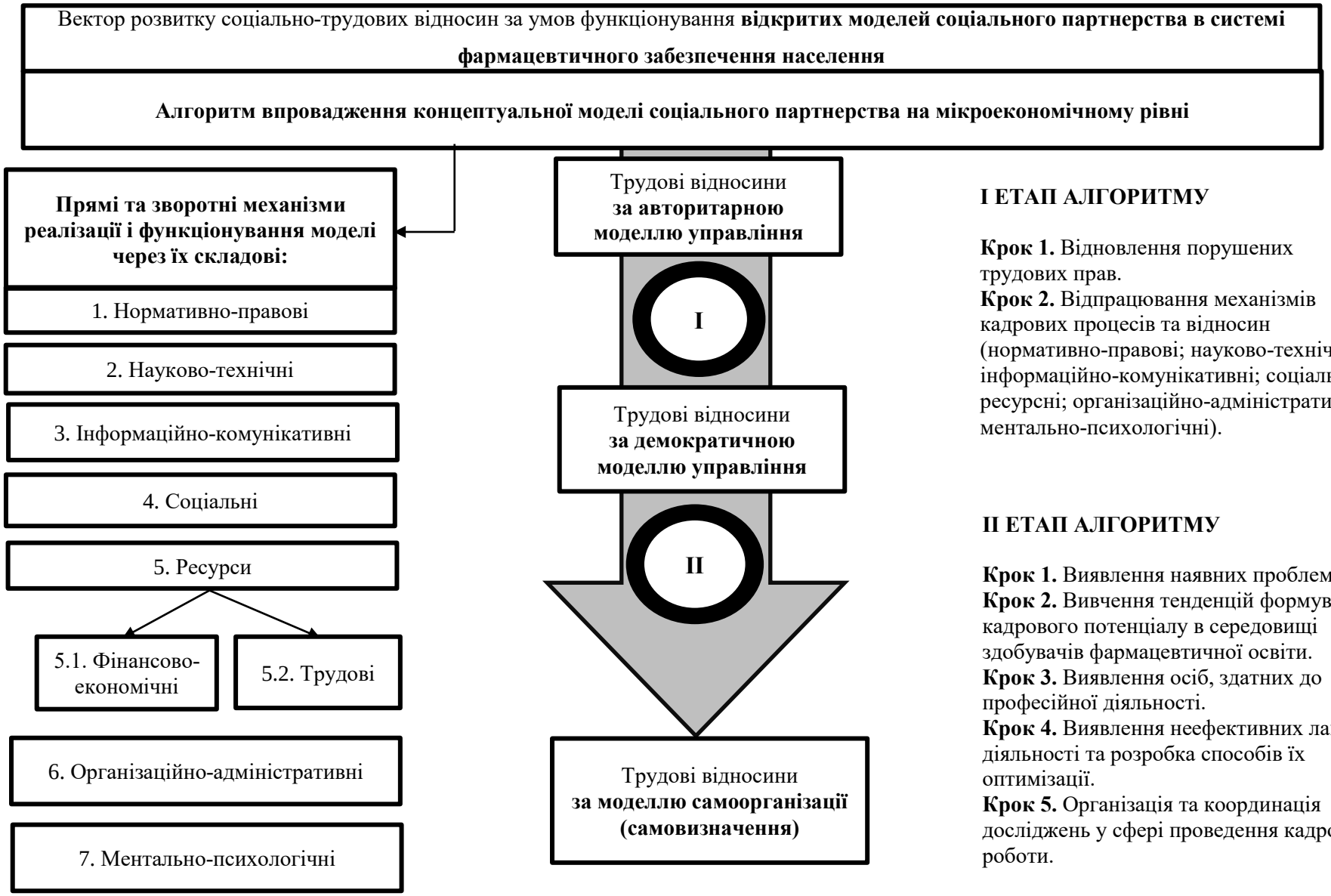

Рис. 3 Фрагмент відкритої концептуальної моделі підвищення ефективності відносин між трудовими колективами та роботодавцями у СФЗН

ВИСНОВКИ

1. Уперше розроблено та запропоновано науково-практичні підходи, реалізація яких дозволяє в сукупності розв'язати важливу проблему — впровадження у практику трудових відносин вітчизняної СФЗН ефективних моделей соціального партнерства, що ґрунтуються на концептуальних засадах, визначених у нормативних документах МОП.
2. Проаналізовано міжнародну законодавчу базу, яка регулює комплекс питань, пов'язаних із функціонуванням соціально-трудових відносин у СФЗН в Україні та різних країнах світу, а також світовий досвід і сучасний стан розвитку проблем формування соціально орієнтованих моделей трудових відносин за різних політичних та економічних умов розвитку держав.
3. Систематизовано чинну нормативно-правову базу, яка регулює питання реалізації принципів соціального діалогу як сучасної стратегії розвитку окремих галузей економіки та суспільства в цілому. За результатами проведеної систематизації документів та аналізу структури FIP Education визначені сучасні підходи до підготовки фармацевтичних кадрів та окреслено напрями формування консолідованого бачення розв'язання нагальних проблем розвитку фармацевтичної освіти на глобальному та національних рівнях на сучасному етапі розвитку медицини, фармації і суспільства в цілому.
4. На основі даних Європейського порталу інформації з охорони здоров'я ВООЗ проведено ретроспективний аналіз розвитку процесів підготовки та подальшої професійної діяльності фармацевтичних працівників в Україні, країнах СНД та ЄС.
5. З використанням кореляційного аналізу проведено дослідження показників кількості підготовлених випускників та фармацевтів, які займаються професійною діяльністю у країнах СНД та ЄС, визначено основні проблеми й перспективи розвитку процесу формування кадрового потенціалу СФЗН. Визначено групи країн з позитивними, негативними та сумнівними тенденціями розвитку процесів формування і функціонування кадрового потенціалу СФЗН.
6. Здійснено аналіз даних Державної служби зайнятості України в динаміці років за показниками зайнятості фармацевтичних працівників у країні, визначено характеристики змін зазначених показників у динаміці років. Розраховано показники дефіциту фармацевтичних кадрів та окреслено основні напрями удосконалення процесу кадрового забезпечення вітчизняної СФЗН.
7. Уперше проведено історіографічний аналіз процесу становлення соціально-трудових відносин у вітчизняній СФЗН, визначено та схарактеризовано п'ять основних етапів їх розвитку в ретроспективі років.
8. За результатами соціологічного опитування здобувачів вищої освіти та фармацевтичних працівників визначено основні проблеми у формуванні ефективних соціально-трудових відносин у СФЗН. Так, на думку респондентів, найбільший спектр принципів КГП запроваджено на вітчизняних виробничих фармацевтичних підприємствах, найнижчий — на роздрібній ланці вітчизняного фармацевтичного ринку.

9. Систематизація результатів опитування фармацевтичних працівників, проведеного з метою виявлення проблем, пов’язаних з діяльністю профспілок у СФЗН, дозволила визначити основні напрями удосконалення відносин між найманими працівниками та громадськими професійними організаціями, які повинні ефективно виконувати роль захисника соціально-трудових інтересів фармацевтичних працівників перед роботодавцем та державою.

10. За даними аналізу звернень до Державної служби України з питань праці за 2018-2020 рр. проведено типологізацію порушень трудових відносин з боку роботодавців та визначено основні характеристики цього процесу в динаміці років.

11. За результатами аналізу даних статистичної звітності фармацевтичного підприємства за 2016-2020 рр. визначено основні характеристики процесу плинності кадрів та особливості формування фонду заробітної плати і його основних складових (основна, додаткова заробітна платня та інші заохочування та компенсації). Дослідження розрахованих коефіцієнтів Спірмена (91 пара показників, які характеризують кадровий склад та оплату праці працівників) дозволяють стверджувати, що значення облікової чисельності штатних працівників впливає на показники оплати праці, як у цілому за фондом заробітної плати, так і за її складовими. Доведено відсутність зв’язків між кількістю штатних працівників та заохочувальних і компенсаційних виплат, що свідчить про наявність проблем у соціально-трудових відносинах на підприємстві.

12. За допомогою контент-аналізу інтернет-ресурсів, інформаційних джерел проаналізовано комплекс вимог роботодавців до провізорів і фармацевтів з урахуванням сучасного стану розвитку соціально-трудових відносин у колективах та посилення соціального навантаження на суб’єктів господарських відносин у СФЗН.

13. Аналіз, систематизація та узагальнення проведених теоретико-прикладних досліджень дозволили вперше розробити й запропонувати концептуальну модель підвищення ефективності відносин між трудовими колективами й роботодавцями в СФЗН та алгоритм її реалізації за умов посилення ролі громадянського суспільства в розв’язанні проблем надання населенню фармацевтичної допомоги та послуги.

14. Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вони формують підґрунтя для впровадження моделей соціального партнерства як форми об'єднання та добровільної співпраці роботодавців і фармацевтичних працівників з метою визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень, що зрештою сприяє підвищенню ефективності функціонування СФЗН та суспільній стабільності загалом.

Соціально-економічну значущість отриманих результатів дисертаційної роботи підтверджено впровадженням запропонованих методичних рекомендацій та інформаційних листів у практичну діяльність аптечних закладів, підприємств фармацевтичної промисловості, органів державної влади та в освітній процес ЗВО фармацевтичного (медичного) профілю.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті в наукових фахових виданнях

1. Kotvitska A., Tarasenko D. Results of comparative analysis of formation of personnel potential of pharmaceutical supply systems in Ukraine, Belarus, Poland, countries of the CIS and the European region of WHO. *Eureka: Health Sciences*. 2021. №1. P. 3–9. (Особистий внесок — планування експерименту, проведення експериментальних досліджень, узагальнення одержаних результатів, написання і оформлення статті).

2. Котвіцька А. А., Братішко Ю. С., Волкова А. В., Тарасенко Д. Ю., Посилкіна О. В., Ольховська А. Б. Аналіз сучасних вимог роботодавців щодо функціональних обов'язків і компетентностей фармацевтичного персоналу. *Запорізький медичний журнал*. 2020. № 6(123). С. 847–857. (Особистий внесок — проведення аналізу кадрових порталів, групування та узагальнення результатів досліджень, оформлення статті) **(Web of Science)**.

3. Котвицкая А. А., Сурикова И. А., Тарасенко Д. Ю. Исследование юридической ответственности фармацевтических работников во время осуществления профессиональной деятельности в Украине. *Рецепт.* 2019. № 22(4). С. 612–621. (Особистий внесок — аналіз нормативно-правої бази щодо питань виконання професійних обов'язків та юридичної відповідальності фармацевтичних працівників, аналіз статистики притягнення фармацевтичних працівників до кримінальної та адміністративної відповідальності, написання частини статті, підготування статті до друку).

4. Котвіцька А. А., Тарасенко Д. Ю., Чмихало Н. В., Карпенко Л. А. Вивчення та практична апробація основних засад концепції гідної праці як стратегічного орієнтира розвитку соціально-трудової сфери фармацевтичного ринку. *Управління, економіка та забезпечення якості в фармації*. 2019. № 1(57). С. 22–32. (Особистий внесок — підготування матеріалів для аналізу, участь у проведенні експериментальних досліджень, узагальнення одержаних результатів, написання статті).

5. Котвіцька А. А., Тарасенко Д. Ю. Дослідження особливостей працевлаштування здобувачів вищої освіти фармацевтичних спеціальностей денної форми навчання. *Актуальні питання фармацевтичної та медичної науки та практики*. 2017. № 2 (24). С. 214-218. (Особистий внесок — планування експерименту, проведення експериментальних досліджень, узагальнення одержаних результатів, написання статті).

6. Котвіцька А. А., Тарасенко Д. Ю., Кубарєва І. В. Аналіз сучасного стану нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я. *Соціальна фармація в охороні здоров'я*. 2016. Т. 2, № 2. С. 25-31. (Особистий внесок — дослідження сучасного стану нормативно-правового регулювання трудових відносин фармацевтичних працівників у сфері охорони здоров'я, оброблення і узагальнення результатів дослідження, написання статті).

Методичні рекомендації

7. Котвіцька А. А., Тарасенко Д. Ю. Впровадження сучасних моделей соціального партнерства у трудові відносини працівників системи фармацевтичного забезпечення населення : метод. рек. Харків : НФаУ, 2020. 32 с. (Особистий внесок — аналіз сучасної стратегії функціонування СФЗН за умов впровадження адаптованих моделей соціального партнерства, розроблення алгоритму, який становить собою інфраструктурний документ реалізації концептуальних підходів до впровадження ефективних моделей соціального партнерства в трудових колективах СФЗН України, оформлення методичних рекомендацій).

Інформаційні листи

8. Теоретичне обґрунтування сучасних підходів до впровадження моделей соціального партнерства у трудові відносини системи фармацевтичного забезпечення населення в Україні: інформ. лист № 1-2021 / Котвіцька А. А., Тарасенко Д. Ю. – Київ, 2012, 4 с. (Рішення ЕПК «Фармація» МОЗ та НАМН України Протокол №3 від 22.12.2020 р.) (Особистий внесок — визначення підходів до впровадження моделей соціального партнерства в трудові відносини СФЗН в Україні, оформлення інформаційного листа відповідно до вимог).

9. Типологізація порушень трудових прав працівників суб’єктів господарювання системи фармацевтичного забезпечення населення сфери охорони здоров’я України відповідно до Концепції гідної праці: інформ. лист № 5-2021 / Котвіцька А. А., Тарасенко Д. Ю. – Київ, 2021, 4 с. (Рішення ЕПК «Фармація» МОЗ та НАМН України Протокол №3 від 22.12.2020 р.) (Особистий внесок — здійснення типологізації порушень трудових прав працівників суб’єктів господарювання СФЗН сфери охорони здоров’я України, оформлення інформаційного листа відповідно до вимог).

Тези

10. Котвіцька А. А. Тарасенко Д. Ю. Порівняльно-правовий аналіз нормативно-правового регулювання трудових відносин фармацевтичних працівників. *Фармація XXI століття: тенденції та перспективи* : матеріали VIII Нац. з’їзду фармацевтів України, м. Харків, 13-16 вересня 2016 р., у 2 т. Т. 2. Харків : НФаУ, 2016. С. 236.

11. Котвіцька А. А. Тарасенко Д. Ю. Дослідження основних форм виконання працівниками фармацевтичних підприємств додаткових обов’язків. *Науково-технічний прогрес і оптимізація технологічних процесів створення лікарських препаратів* : матеріали VI наук.-практ. конф. з міжнародною участю, м. Тернопіль, 10-11 листопада 2016 р. Тернопіль : ТДМУ, 2016. С. 221–222.

АНОТАЦІЯ

Тарасенко Д. Ю. Обґрунтування сучасних підходів до впровадження ефективних моделей соціального партнерства у трудові відносини у вітчизняній системі фармацевтичного забезпечення населення. — Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата фармацевтичних наук за спеціальністю 15.00.01 «Технологія ліків, організація фармацевтичної справи та судова фармація». — Національний фармацевтичний університет, Харків, 2021.

У дисертаційній роботі обґрунтовано сучасні підходи до впровадження ефективних моделей соціального партнерства в трудові відносини у вітчизняній системі фармацевтичного забезпечення населення.

Наукова новизна полягає у вивченні наявних та обґрунтуванні нових науково-практичних підходів, реалізація яких дозволяє в сукупності розв’язати важливу проблему — впровадження у практику трудових відносин вітчизняної СФЗН ефективних моделей соціального партнерства, що ґрунтуються на концептуальних засадах, визначених у нормативних документах МОП.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що в сукупності вони становлять теоретичну й методичну основу для об'єднання і добровільної співпраці роботодавців та фармацевтичних працівників з метою визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень задля підвищення ефективності функціонування СФЗН та суспільної стабільності загалом.

Ключові слова: соціальний діалог, соціальне партнерство, трудові відносини, провізор, фармацевтичний працівник, система фармацевтичного забезпечення населення.

АННОТАЦИЯ

Тарасенко Д. Ю. Обоснование современных подходов к внедрению эффективных моделей социального партнерства в трудовые отношения в отечественной системе фармацевтического обеспечения населения. — Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата фармацевтических наук по специальности 15.00.01 «Технология лекарств, организация фармацевтического дела и судебная фармация». — Национальный фармацевтический университет, Харьков, 2021.

Диссертация посвящена обоснованию современных подходов к внедрению эффективных моделей социального партнерства в трудовые отношения в отечественной системе фармацевтического обеспечения населения.

Научная новизна заключается в изучении существующих и обосновании новых научно-практических подходов, реализация которых позволяет в совокупности решить важную проблему — внедрение в практику трудовых отношений отечественной СФОН эффективных моделей социального партнерства, основанных на концептуальных основах нормативных документов МОТ.

Практическое значение полученных результатов заключается в том, что в совокупности они составляют теоретическую и методическую основу для объединения и добровольного сотрудничества работодателей и фармацевтических работников с целью определения и сближения позиций,

достижения совместных договоренностей и принятия согласованных решений для повышения эффективности функционирования СФОН и общественной стабильности в целом.

Ключевые слова: социальный диалог, социальное партнерство, трудовые отношения, провизор, фармацевтический работник, система фармацевтического обеспечения населения.

SUMMARY

Tarasenko D. Yu. Substantiation of modern approaches to introduction of effective models of social partnership in labor relations in the domestic system of pharmaceutical provision of the population. — Qualifying scientific work as a manuscript.

The dissertation for the Candidate degree in Pharmaceutical sciences in specialty 15.00.01 «Technology of medicines, the organization of pharmaceutical business and forensic pharmacy». — National University of Pharmacy, Kharkiv, 2021.

The dissertation is devoted to the substantiation of modern approaches to the introduction of effective models of social partnership in labor relations in the domestic system of pharmaceutical providing the population.

The scientific novelty lies in the study of available and substantiation of new scientific and practical approaches, the implementation of which allows in the aggregate to solve an important problem — the introduction into the practice of labor relations of the domestic system of pharmaceutical provision of the population of effective models social partnership based on conceptual basics which are defined by normative documents of the International Labor Organization.

In order to form and implement state social and economic policy, regulate labor, social, economic relations and ensure the improvement of the standard and quality of life of citizens, social stability in society, there is a social dialogue in Ukraine. The emergence of such a phenomenon as social dialogue was preceded by the development of capitalist production, which, in turn, created the conditions for the formation of a large class of workers, the division of labor and the specialization of professions. Under such conditions, the phenomenon regarding availability the default of opposites and contradictions in the interests of enterprises and their employees has become irreversible, which capable solve the social partnership of the state — business — labor — broad representation of civil society, as the main vector of development social dialogue in Ukraine.

However, despite the above, social dialogue does not meet the desired criteria for effective activity to ensure decent work and socio-economic relations in society. This is evidenced by indicators of employment, real wages, level of pension provision and more. These factors stipulate exacerbation of conflictuality in society, hinder the recovery, development and competitiveness of the economy, in particular and in the pharmaceutical sector of sphere health care of Ukraine.

Based on the results of conducted research, suggested the principles, main and additional levels of functioning of the open conceptual model of social partnership in the system of pharmaceutical provision of the population, as well as groups of functions are presented, which are presented by level of priority of their realization

within of the implementation of the concept of constructive dialogue between parties to the employment relationship. To the first level of priority attributed to social functions, to the second — economic, to the third — social and educational, and to the fourth — psychologically and adaptive.

In accordance with the proposed principles and functions of the implementation of social partnership models, their components have been developed, namely: regulatory and legal; resource (financial and economic and labor); information and communication; scientific and technical; social; organizational and administrative; mental and psychological.

The study of theoretical and applied approaches is reflected in the presented conceptual model of social partnership in the system of pharmaceutical provision of the population and the algorithm developed on its basis for the implementation of this model for pharmacists, which allows to legally correctly solve problems that related to violation of their rights as hired employees.

Substantiated theoretical approaches to the implementation of modern models of social partnership in the labor relations of the system of pharmaceutical provision of the population are proposed for implementation by business entities of the pharmaceutical sector of sphere health care, higher education institutions, scientifically and research institutions, health departments, professional public organizations and associations.

The practical significance of the obtained results in that in total they amount a theoretical and methodological basis for the association and voluntary cooperation of employers and pharmaceutical workers in order to definition and converge positions, reach joint agreements and make agreed decisions for the purpose of increase the efficiency of functioning the system of pharmaceutical provision of the population and public stability in general.

Key words: social dialogue, social partnership, labor relations, pharmacist, pharmaceutical worker, system of pharmaceutical provision of the population.

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВООЗ — Всесвітня організація охорони здоров’я
ЗВО — заклад вищої освіти
ЄС — Європейський Союз
КГП — Концепція гідної праці
МОП — Міжнародна організація праці
НФаУ — Національний фармацевтичний університет
ОЗ — сфера охорони здоров’я
СНД — Співдружність Незалежних Держав
СФЗН — система фармацевтичного забезпечення населення
СФОН — система фармацевтического обеспечения населения
FIP — Міжнародна фармацевтична федерація (International Pharmaceutical Federation)

Підписано до друку 05.04.2021 р. Формат 60х84/16 Папір офсетний. Друк ризографія.
Умов. друк. арк. 1,68. Тираж 100 пр. Зам № б/н.

Національний фармацевтичний університет
вул. Пушкінська, 53, м. Харків, 61002
Свідоцтво суб’єкта видавничої справи серії ДК № 3420 від 11.03.2009