Ф А 2.2.1-32-367

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
фармацевтичний факультет
кафедра соціальної фармації

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: **«ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КАДРІВ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ»**

Виконав: здобувачки вищої освіти групи Фс17(5.5з)-02б
спеціальності: 226 Фармація, промислова фармація
освітньої програми Фармація
Анастасія ДЕШЕВИХ
Керівник: асистент кафедри соціальної фармації, к.фарм.н., Дарина ТАРАСЕНКО
Рецензент: завідувач кафедри фармацевтичного менеджменту та маркетингу, д.фарм.н., професор Володимир МАЛИЙ

Харків – 2023 рік

АНОТАЦІЯ

В роботі вивчено вітчизняні та міжнародні наукові джерела щодо підходів до підготовки фармацевтичних кадрів, нормативно-правові акти, що регулюють систему підготовки фармацевтичних працівників, визначені підстави щодо матеріальної та моральної демотивації персоналу на підставі експертної думки здобувачів вищої фармацевтичної освіти та слухачів. Робота викладена на 41 сторінках та складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох основних розділів та висновків. За текстом зустрічається графічний матеріал: 7 таблиць. Список використаних джерел налічує 35 літературних джерел, 5 з яких є іномовними.

Ключові слова: додипломна підготовка, післядипломна підготовка фармацевтичний працівник, інтернатура, безперервний професійний розвиток.

ANNOTATION

The paper examines domestic and international scientific sources on approaches to the training of pharmaceutical personnel, legal acts regulating the system of training of pharmaceutical workers, and determines the reasons for the material and moral demotivation of personnel based on the expert opinion of students of higher pharmaceutical education and trainees. The work is laid out on 41 pages and consists of a list of conventional abbreviations, an introduction, three main sections and conclusions. After the text there is graphic material: 7 tables. The list of used sources includes 35 literary sources, 5 of which are in foreign languages.

Key words: undergraduate training, postgraduate training pharmaceutical worker, internship, continuous professional development.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВСТУП…….5

РОЗДІЛ 1 ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ…….……...7

1.1 Дослідження стану зайнятості фармацевтичних працівників у регіонах України……..…...……...7

1.2 Дослідження факторів впливу на дефіцит фармацевтичних кадрів у аптечних закладах ……..……11

Висновки до розділу 1……..14

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КАДРІВ УКРАЇНИ……..…….…….....15

2.1 Додипломна підготовка фармацевтичних кадрів……...15

2.2 Післядипломна підготовка фармацевтичних кадрів…….21

Висновки до розділу 2……..24

РОЗДІЛ 3 ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕМОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ ПРО ЗДІЙСНЕННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ КАДРАМИ……...……25

3.1 Основні методи підвищення продуктивності праці персоналу аптечних закладів……...25

3.2 Дослідження негативних явищ, які можуть впливати на зниження попиту на професію фармацевта…….……32

Висновки до розділу 3……..39

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ……..…….……...40

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……42

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

БПР – безперервний професійний розвиток

ЗУ – Закон України

КЗпП – Кодекс законів про працю

ПКМ – постанова Кабінету Міністрів України

ВСТУП

Актуальність теми. Тяжкі часи пандемії коронавірусної інфекції та збройна агресія проти України підкреслила важливість професійної діяльності фахівців фармації у сфері охорони здоров'я. Наявність негативних явищ у вигляді дефіциту фармацевтичних кадрів на ринку праці, що обумовлений зокрема низьким попитом серед абітурієнтів на професію фармацевт.

Метою дослідження є проведення дослідження потенційних проблемних питань системи підготовки фармацевтичних кадрів України та пошук шляхів їх вирішення.

Завдання дослідження включають в себе такі питання: опрацювання даних літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи та відповідно до мети дослідження; вивчення підходів до мотивації персоналу аптечних закладів, нормативно-правового регулювання трудової діяльності фармацевтичних працівників та вимог до оснащення робочих місць; проведення соціологічного опитування фармацевтичних працівників з метою виявлення факторів, що впливають на мотиваційну активність персоналу.

Об'єктом дослідження є система підготовки фармацевтичних кадрів.

Предмет дослідження. Предметом дослідження є мотивація молоді при професійній орієнтації та здійсненні практичної діяльності.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження на різних етапах його виконання було використано такі методи: 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; гіпотетико-дедуктивний — для висунення гіпотез про причини досліджуваних явищ і виведення висновків з цих гіпотез.

Практичне значення отриманих результатів. Дослідженнями встановлено, що фармацевтичний працівник неоднаково ставиться до заходів

матеріального та морального стимулювання праці під час своєї професійної діяльності в аптечних закладах у зв'язку з чим приймає рішення працювати не за фахом. Керівництву аптечних закладів доцільно розглянути питання щодо розробки комплексу мотиваційних заходів для персоналу, спрямованого на отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності аптечного закладу.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота викладена на 41 сторінках та складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох основних розділів та висновків. За текстом зустрічається графічний матеріал: 7 таблиць. Список використаних джерел налічує 35 літературних джерел, 5 з яких є іномовними.

РОЗДІЛ 1. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

1.1. Дослідження стану зайнятості фармацевтичних працівників у регіонах України

Питання зайнятості фармацевтичних кадрів є важливою складовою процесу розвитку вітчизняної сфери охорони здоров'я щодо вирішення основних завдань її функціонування, адже охорона здоров'я є найважливішим чинником соціально-економічного розвитку суспільства [1].

Процес ефективного забезпечення зайнятості фармацевтичних кадрів формується на рівнях його реалізації та відповідає, з одного боку, особливостям формування кадрового потенціалу аптечних закладів, а з іншого боку – принципам узгодженості, взаємозв'язку та взаємозалежності попиту та пропозиції на фармацевтичному ринку праці [2].

Враховуючи важливість питання про регулювання процесу зайнятості фармацевтичних кадрів на шляху реалізації основних завдань функціонування сфери охорони здоров'я нами було проведено аналіз стану забезпечення кадрами аптечних закладів різних форм власності та господарювання за 2018-2021 рр.

Для проведення аналізу нами були використанні дані Державної служби зайнятості та кадрових агенцій, інформаційних порталів, у яких представлена інформація стосовно кількості та переліку вакантних посад фармацевтів (провізорів).

Аналізом статистичних даних, які відображають рівень зайнятості населення в Україні встановлено, що за оновленими даними Державної служби зайнятості у 2021 р. налічується 87 тис. вакансій у сфері охорони здоров'я за таким спеціальностями, як лікар, сестра медична, лаборанти, провізори та фармацевти [3].

Згідно з статистичними даними спостерігається планомірне зростання кількості вакансій з 919,3 тис. у 2016 р. до 1153,3 тис. одиниць у 2020 р., що складає збільшення вакансій на 25,5% [4].

Прогнозні данні за якими кількість вакансій у 2021 році складає 1246,2 тис. одиниць був зроблений з урахуванням поширення коронавірусної інфекції в країні та впровадження комплексу протиепідемічних заходів [5].

Як свідчать результати структурного аналізу вакансій в Україні у розрізі адміністративно-територіальних одиниць у динаміці років з 2018 по 2020 роки зберігається тенденція до збільшення кількості вакансій [6].

Стосовно структури вакансій у розрізі адміністративно-територіальних одиниць країни можна стверджувати, що кількість вакансій розподіляється достатньо нерівномірно. До регіонів з найбільшою кількістю вакансій входять Харківська, Дніпропетровська, Львівська, Полтавська області та м. Київ. Питома вага вакансій у зазначених регіонах від загальної їх кількості по Україні коливається у діапазоні значень від 6,6% (Полтавська область) до 8,0% (Дніпропетровська область) [7].

Варто зазначити, що найнижча кількість вакансій спостерігається у Чернівецькій, Закарпатській, Чернігівській, Луганській та Херсонській областях України. Очікуваний приріст вакансій у 2021 році коливався у діапазоні значень від 6,0% (Чернівецька, Кіровоградська, Тернопільська області) до 24,0% (Івано-Франківська область). Для всіх інших регіонів та у цілому по Україні у 2020 р. прогнозується зниження кількості вакансій на ринку праці від 4,0% (Луганська область) до 41,0% (Волинська область) [8].

Наступним етапом нашого дослідження стало здійснення структури вакансій в Україні у відповідності до Класифікації видів економічної діяльності (КВЕД), а саме секцій G-Оптова та роздрібна торгівля (розділи 45-47) та Q-Охорона здоров’я та надання соціальної допомоги (розділи 86-89) [9].

Як свідчать результати за КВЕД, секція Q-Охорона здоров’я та надання соціальної допомоги та секцій G-Оптова та роздрібна торгівля упродовж 2018-2020 рр. динаміка кількісті вакансій мали складний характер змін упродовж цих років [10].

У структурі вакансії в охороні здоров’я вакансії за вказаними видами діяльності у 2020 р. займали 6,0% «Q-Охорона здоров’я та надання соціальної

допомоги (розділи 86-89)» та 16,0% «G-Оптова та роздрібна торгівля (розділи 45-47)» [11].

За даними Державної служби статистики за показником популярних професій, за яким очікується найбільша кількість вакансій у 2021 р. встановлено, що фармацевт займає у цьому рейтингу 30-ту позицію. У групі професіоналів, фахівців у складі 10 популярних професій, за якими буде очікуватися найбільша кількість вакансій у 2021 р., фармацевт (провізор) займає шосту позицію.

Найбільш очікувана кількість вакансій у розрізі регіонів демонструє, що фармацевтичні професії, по яких потреба роботодавців у 2021 р. буде найбільшою по Харківській та Чернігівській областях.

У Харківській області фармацевт (провізор) у рейтингу найбільш затребуваних професій займає 12 позицію. У Чернігівській області до складу найбільш затребуваних професій увійшли фармацевти (провізори) та зайняли 17 позицію.

Враховуючи, що в Харківській області, незважаючи на наявність профільного закладу освіти - Національного фармацевтичного університету професія фармацевт (провізор) входять до переліку найбільш затребуваних професій.

Наступним етапом нашого дослідження стало проведення аналізу кількості вакантних посад фармацевтів (провізорів) за даними Державної служби зайнятості України за період з 2018 по 2020 роки, а також інформація кадрових агенцій та інформаційних порталів.

Дослідженнями встановлено, що кількість безробітних фармацевтів (провізорів) з 2018 р. планомірно збільшується. Так, незважаючи на активізацію роботи аптечних закладів, спричиненою поширенням коронавірусної хвороби та впровадженням комплексу протиепідеміологічних заходів, кількість безробітних провізорів у 2020 р., порівняно з даними 2018 р., збільшилась на 46,8%, а з 2019 р. – на 35,0%. Разом з тим, кількість вакансій у 2020 р. збільшилась, порівняно з даними 2018 р. на 8,13%, а з даними 2019 р. – навпаки знизилась на 21,0%. Враховуючи викладене, можна зробити висновок, що незважаючи на наявність

достатньої кількості вакансій в Україні, показник кількості безробітних фармацевтів (провізорів) в фармацевтичному секторі сфери охорони здоров'я щорічно збільшується [12].

Далі нами були розраховані показники дефіциту фармацевтичних кадрів Дефіцит фармацевтичних кадрів - це різниця між кількістю вакансій та кількістю безробітних провізорів в Україні.

Нами встановлено, що найбільше значення показника дефіциту провізорських кадрів спостерігалося у 2019 р., а саме на одного безробітного фармацевта (провізора) припадало по 3 вакансії провізорських посад в аптечних закладах. У 2018 р. аналогічний показник дорівнював майже два безробітних провізора на одну вакансію в аптечних закладах. За даними 2020 р. на одного безробітного провізора припадало 1,66 кваліфікованих вакансій [13].

Враховуючи викладене, можна дійти висновку про те, що незважаючи на стабільну підготовку фармацевтичних кадрів в Україні, а також наявності потужної аптечної інфраструктури, існують проблеми з кадровим забезпеченням аптечних закладів.

Виявлені проблеми з кадровим забезпеченням аптечних закладів, нашу думку, пов'язані з такими обставинами:

- нормативно-правове регулювання умов праці;
- неврегульованість питань трудової діяльності між роботодавцям та працівником, що стосуються умов праці, співвідношення часу праці й відпочинку, охорони праці, вимог до освіти та кваліфікації;
- невирішеність низки питань між роботодавцями та найманими працівниками;
- незадовільна робота профспілкових організацій, які є важливим елементом системи захисту прав найманих працівників;
- відсутність координації між різними суб'єктами трудових відносин у системі фармацевтичного забезпечення з комплексу проблем, які пов'язані з працевлаштуванням та перекваліфікацією фармацевтів та провізорів;

- відсутність ефективної підтримки фармацевтів та провізорів з питань працевлаштування та ефективної організації праці та відпочинку, матеріального та інших видів стимулювання праці з боку професійних організацій та об’єднань [14].

1.1. Дослідження факторів впливу на дефіцит фармацевтичних кадрів у аптечних закладах

Враховуючи результати попередніх досліджень, нами було досліджено матеріали за результатами проведення планових та позапланових перевірок суб’єктів господарювання у роздрібному сегменті фармацевтичного ринку, які були проведені Державною службою з питань праці, з метою вивчення питання дотримання трудових прав та законодавчих гарантій фармацевтичних працівників.

Державна служба України з питань праці (Держпраці) — центральний орган виконавчої влади України, основними завданнями якої є:

1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов’язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;

3) здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов’язаної з об’єктами підвищеної небезпеки;

4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного

технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об’єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об’єктів Єдиної газотранспортної системи [15].

Державна регуляторна служба України спільно з Міністерством економічного розвитку і торгівлі України та за підтримки Офісу ефективного регулювання (BRDO) запустила пілотний модуль системи заходів державного нагляду (контролю) ІАС ДНК – єдиний інспекційний портал.

Єдиний інспекційний портал містить скановані копії документів, що було складено за результатами перевірок суб’єктів господарювання. Нами проведено пошук за пошуковим запитом «фарм*» та «аптек*» та встановлено, що Держпрацею у 2020 році проведено 123 перевірки з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов’язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

На підставі порушень, встановлених у ході перевірок додержання законодавства про працю, нами розроблено перелік типових порушень трудового законодавства щодо фармацевтичних працівників. Результати аналізу зазначені у таб. 1.1.

Таблиця 1.1

Перелік типових порушень трудового законодавства щодо фармацевтичних працівників

н/п	**Стислий зміст виявленого порушення трудового законодавства**
Ситуація А	Допуск до роботи без належного оформлення трудових відносин. Незадекларована праця. Роботодавець пропонує пройти випробувальний термін без оформлення трудових відносин. Порушення терміну випробування та стажування.
Ситуація Б	Порушення порядку розрахунків при звільненні. Порушення встановлених строків розрахунку при звільненні працівників. Невиплата всіх сум, що належать працівнику.
Ситуація В	Порушення передбаченого законом порядку звільнення. Звільнення працівника під час лікарняного. Отримання заяви про звільнення працівника за власним бажанням без дати при працевлаштуванні. Розірвання трудового договору у разі систематичного невиконання працівником обов’язків без поважних причин. Порушення порядку видачі трудової книжки працівнику.
Ситуація Г	Порушення порядку виплати основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Зарплата у «конверті».
Ситуація Д	Використання персональних даних без згоди працівника. Переведення на іншу роботу або неповний робочий день без згоди працівника.

За результатами даного аналізу ми дійшли висновку щодо дотримання трудового законодавства у діяльності фармацевтичних підприємств:

- найпоширенішими випадками порушення трудових прав фармацевтів (провізорів) є питання оплати праці та порядку звільнення;
- чимало роботодавців ігнорують гарантований рівень мінімальної заробітної плати і змушують найманих робітників працювати на невелику зарплату, а часом і зовсім не декларуючи оплату їхньої праці, бажаючи уникнути зайвих, на їхню думку, витрат, видають працівникам зарплату в «конвертах».

Професія фармацевта є недостатньо захищеним суб'єктом трудових відносин в умовах монополізації великими мережами аптечних закладів у роздрібному сегменті фармацевтичного ринку праці. За таких умов у разі звільнення з роботи у аптечній мережі для фармацевтичних працівників фактично залишається не багато альтернативних місць роботи (аптеки комунальної форми власності або дрібні аптечні заклади, які в перспективі також будуть укрупнятись з національними аптечними мережами), що спонукає останніх сприймати порушення своїх прав як допустиме явище.

Враховуючи викладене, актуальним постає питання про пошук нових способів та структур з метою захисту трудових прав фармацевтичних працівників, налагодження дієвої співпраці між роботодавцем та працівниками за участі третіх незаінтересованих осіб.

Висновки до розділу 1

Заклади вищої (післядипломної) освіти мають стати потужними центрами підвищення кваліфікації, щоб слухачі та інтерни сприймали отримання документів про освіту як один з етапів постійного «партнерства».

2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КАДРІВ В УКРАЇНІ

2.1. Додипломна підготовка фармацевтичних кадрів

Важливим етапом у формуванні ефективних трудових відносин у системі ФЗН є підготовка фармацевтичних кадрів та їх післядипломна освіта протягом всього життя. Кадрові питання є пріоритетними в різних галузях макроекономічного комплексу країни, а особливого значення у розв'язанні проблем ефективного забезпечення професійними фахівцями вони набувають у соціально-орієнтованих сферах діяльності, до яких належить і фармацевтична діяльність.

У глобальному масштабі консолідувальна роль у цьому напрямку належить Міжнародній фармацевтичній федерації (The International Pharmaceutical Federation – FIP), одним із пріоритетних завдань функціонування якої є розвиток фармацевтичної освіти. У листопаді 2016 р. на Нанкінській конференції (Nanjing Statements on Pharmacy and Pharmaceutical Sciences) Education), що відбулася в Китаї, FIP репрезентувала на глобальному рівні «Дорожню карту», реалізація якої повинна сприяти розв'язанню нагальних проблем фармацевтичної освіти («Pharmaceutical Workforce Development Goals») [1].

За визначенням FIP, професія фармацевта є першою та ключовою в процесі надання населенню фармацевтичної допомоги та послуги. Крім цього, ООН зараховує фармацевтів, як і лікарів загальної практики, медичних сестер, акушерів-гінекологів та стоматологів, до основних індикативних показників у вирішенні питань кадрового забезпечення національних систем охорони здоров'я та виконання Цілей сталого розвитку (ЦСР) у цілому [2].

За даними ВООЗ, практично всі країни світу стикаються з проблемами щодо забезпечення охорони здоров'я та системи ФЗН кваліфікованими кадрами. За прогнозами ВООЗ, до 2030 р. у країнах з високим та середнім рівнем розвитку в галузі охорони здоров'я та в системі ФЗН буде створено 40 мільйонів робочих

місць, при цьому в країнах, що розвиваються, будуть спостерігатися зворотні тенденції [1, 2]. Так, дефіцит робочих місць у медицині та фармації у цих країнах, за прогнозами, буде налічувати 18 мільйонів фахівців. Міжнародні дослідники також констатують наявність суттєвої різниці не лише між кількістю фармацевтичних кадрів у різних країнах світу, а й у рівнях їхньої професійної підготовки [1].

У звіті FIP (2012 р.) з проблем кадрового забезпечення системи ФЗН зазначено, що дефіцит професійних кадрів та їх недостатня кваліфікація спричинюють низький рівень доступності фармацевтичних послуг, що надаються населенню [3]. Так, у наступному звіті FIP з кадрових питань, опублікованому 2015 року, зазначено, що на тлі загального покращення ситуації з кадровим забезпеченням фармацевтичної галузі в деяких країнах з низьким рівнем соціально-економічного розвитку спостерігається непропорційно низька кількість фармацевтичних працівників та доступність фармацевтичних послуг для населення [4, 5].

За даними спеціально сформованої структури FIP Education (FIPEd), оприлюдненими в 2016 р. у звіті «Освіта у світі», спостерігаються різкі відмінності в програмах підготовки фармацевтичних кадрів, методах контролю рівня освіти, матеріально-технічного облаштування організації освітнього процесу в різних країнах [1, 6]. З метою вирішення проблем, пов’язаних з недостатнім рівнем підготовки фармацевтичних кадрів, фахівцями FIPEd розроблено комплекс компетенцій, які в подальшому було адаптовано до потреб різних країн та прийнято багатьма країнами світу. Крім цього, FIPEd розроблено та впроваджено гнучку, ефективну та високоадаптовану відповідно до потреб різних країн систему контролю за рівнем наданих освітніх послуг у системі ФЗН.

Спільні зусилля ВООЗ, ЮНЕСКО (англ. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO) ООН та FIP сприяли формуванню консолідованої позиції у вирішенні нагальних питань фармацевтичної освіти на глобальному рівні (рис. 3.1). FIPEd розробила програму «Global Vision for

Education» та основні цілі розвитку фармацевтичних кадрів, що зазначено в дорожній карті «Pharmaceutical Workforce Development Goals» [1, 7].

За результатами роботи у 2016 р. FIP запропонувала власний підхід до розвитку фармацевтичних кадрів та освіти в глобальному масштабі, виклавши його в рекомендаціях «Transforming Our Workforce. Workforce development and education: Systems, tools and navigation». Зазначені рекомендації містили 13 цілей розв’язання питань підвищення рівня професійної освіти в системі ФЗН, згруповані в три кластери:

• освіта (профорієнтаційна робота в школах, підвищення рівня ефективності надання освітніх послуг в університетах та інших освітніх закладах);

• професійний розвиток (забезпечення постійного професійного зростання компетенцій та практичних навичок фармацевтів);

• системність у вирішенні питань впровадження концепцій та державних стратегій розвитку фармацевтичної освіти та формування, планування і моніторингу кадрового потенціалу фармацевтичної галузі [1].

За результатами численних дискусій FIP розроблено Єдину міжнародну концепцію фармацевтичної освіти, яку було започатковано на Нанкінській конференції, організованій спільно FIP та Китайською фармацевтичною асоціацією. У роботі конференції взяли участь 600 делегатів із 46 країн світу [1].

На Всесвітній конференції з фармації та освіти в галузі фармацевтичних наук (FIP’s Global Conference on Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education) було розглянуто три основних документи:

- Єдина світова концепція професійних кадрів;
- Цільовий розвиток фармацевтичних кадрів;
- Нанкінські постанови про фармацевтів та фармацевтичній освіті.

Завдання, обов'язки, необхідний професійний рівень та освітньо-кваліфікаційні вимоги до персоналу визначаються кваліфікаційними характеристиками за посадою працівника та окремих професійних угруповань, які являються юридично-правовим підґрунтям для вилучення застарілих та

внесення до Державного Класифікатора ДК 003-95 новостворених професій, посад [9].

Підготовка фармацевтичних кадрів в Україні проводиться за такими освітньо-кваліфікаційними рівнями та напрямами [11]:

- Молодші спеціалісти - навчання проводиться в медичних ВНЗ рівнів акредитації та спеціалізованих навчальних закладах (наприклад, Житомирське фармацевтичне училище ім. І. Протасовича) за спеціальностями: "фармація", "виробництво фармацевтичних препаратів", "аналітичний контроль якості хімічних лікарських сполук". Молодші спеціалісти можуть обіймати посади фармацевта з виготовлення ліків у аптеці, фармацевта з без рецептурного відпуску лікарських засобів і виробів медичного призначення, завідувача аптечного пункту 1 групи або філіалу аптеки, фармацевта аптечного складу, лаборанта контрольно-аналітичної лабораторії, тощо.
- Бакалаври - можуть обіймати посади провізора аптеки, провізора аптечного складу, провізора фармацевтичного підприємства, провізора контрольно-аналітичної лабораторії. Бакалаври не можуть обіймати керівних посад.
- Магістри - навчання проводиться на фармацевтичних факультетах ВНЗ IV рівня акредитації. Підготовка магістрів фармації проводиться одночасно з їх навчанням в інтернатурі. Магістри мають право обіймати посади наукових співробітників, викладачів ВНЗ, консультантів та радників.

Особа, що набула спеціальності "фармацевт" чи "провізор" не в Україні, працювати на її території за фахом не має права. Порядок допуску до фармацевтичної діяльності таких фахівців зазначено в наказі Міністерства охорони здоров'я України № 118-С від 19 серпня 1994 р. Зазначеним наказом затверджений "Порядок допуску до медичної та фармацевтичної діяльності в Україні громадян, які пройшли медичну чи фармацевтичну підготовку в навчальних закладах іноземних країн".

Відповідно до цього документа, громадяни України, які пройшли підготовку в медичних або фармацевтичних навчальних закладах за кордоном, можуть бути допущені до медичної та фармацевтичної діяльності в Україні:

- лікарі та провізори - з дозволу Міністерства охорони здоров'я України;
- молодші медичні та фармацевтичні працівники - з дозволу управлінь охорони здоров'я обласних (міських) рад місцевого самоврядування.

До роботи на посаді провізора допускаються:

- особи, які пройшли підготовку у вищих навчальних закладах фармацевтичного профілю за межами СНД з терміном навчання не менше як 4,5 року з присвоєнням кваліфікації провізора, доктора або магістра фармації, або іншого еквівалентного ступеня і правом самостійно займатись провізорською практикою;
- особи, які пройшли підготовку у вищих фармацевтичних навчальних закладах (факультетах) на території країн СНД до 1992 р. або після 1992 р. і пройшли однорічну інтернатуру з отриманням звання провізора загального профілю.

До роботи на посаді фармацевта допускаються:

♦ особи, які пройшли підготовку у вищому фармацевтичному навчальному закладі на території країн СНД до 1992 р. чи мають стаж роботи за спеціальністю, або особи, які пізніше пройшли 3-місячну післядипломну підготовку і мають право на самостійну діяльність за фахом;

♦ особи, які пройшли підготовку у фармацевтичних навчальних закладах з терміном навчання не менше ніж 2 роки і одержали диплом з присвоєнням кваліфікації фармацевта, помічника провізора, помічника аптекаря або іншого еквівалентного ступеня, а також особи, які пройшли підготовку у вищому фармацевтичному навчальному закладі (факультеті) чи пройшли підготовку в обсязі їх повних 4-х курсів (8 семестрів).

Перелік документів, які потрібно надати для отримання дозволу:

♦ заява встановленої форми;

♦ довідка про роботу за фахом;

♦ нотаріально засвідчені копії оригіналу навчального плану з печаткою закладу освіти, у якому навчався заявник, та його переклад українською мовою з переліком дисциплін та зазначенням кількості годин навчання за кожною дисципліною (для громадян, які пройшли медичну або фармацевтичну підготовку в навчальних закладах іноземних країн, крім країн СНД);

♦ копія диплома про освіту, легалізована згідно з чинним законодавством (визнаються лише дипломи осіб, які пройшли підготовку в навчальних закладах, офіційно визнаних урядом відповідної країни як фармацевтичні заклади).

Легалізація - це надання юридичної сили документам, які були видані на території іноземної держави. Ці документи мають бути нотаріально засвідчені за місцем їх видачі і перекладені на українську мову та легалізовані в консульській установі України. Зазначені документи можуть бути також засвідчені в посольстві відповідної держави в Україні та легалізовані в МЗС України. Не потрібна легалізація документів, які були видані в країнах - членах СНД, а також у Албанії, Алжирі, Болгарії, Угорщині, В'єтнамі, Кореї, Кубі, Монголії, Румунії, Польщі, Чехії, Словаччині та країнах, що утворилися на території колишньої Югославії. Правильність перекладу документів з іноземної на українську мову засвідчується нотаріально.

Для громадян, які пройшли медичну або фармацевтичну підготовку в навчальних закладах іноземних країн, крім країн СНД, підставою для видачі посвідчення є експертний висновок комісії, створеної при Центральному методичному кабінеті з вищої медичної освіти МОЗ України, яка визначає відповідність виконання навчального плану заявника діючим державним стандартам підготовки фахівців у вищих медичних закладах освіти рівнів акредитації МОЗ України. При цьому не менше ніж 75 % професійно орієнтованих дисциплін повинні збігатися за переліком і обсягом навчальних годин з діючими в Україні навчальними планами. При виявленні розбіжностей виконання навчального плану заявника більше ніж на 25 % з державними стандартами підготовки фахівців у вищих медичних закладах освіти I-IV рівнів

акредитації МОЗ України комісія визначає необхідний додатковий термін навчання заявника у відповідних закладах освіти МОЗ України за рахунок заявника.

2.2 Післядипломна підготовка фармацевтів

Допуск здійснюється шляхом видачі посвідчення встановленої форми, причому посвідчення не є документом про освіту, а тільки надає дозвіл на право займатися фармацевтичною діяльністю. Якщо перерва в роботі за фахом становить більше ніж 3 роки для осіб з вищою фармацевтичною освітою на момент розгляду питання про видачу посвідчення на право зайняття фармацевтичною діяльністю, посвідчення видається після проходження особою стажування і отримання посвідчення провізо-ра-спеціаліста.

Післядипломна освіта провізорів: включає навчання в інтернатурі, циклову підготовку в інститутах або на факультетах удосконалення провізорів, курси інформації та стажування. Інтернатура є початковим етапом післядипломної освіти провізорів, яка здійснюється за індивідуальним планом на базі типових навчальних планів і програм післядипломної підготовки. Підготовка в інтернатурі поділяється на 2 частини: заочну та очну.

Атестація провізорів. Атестація провізорів проводиться з метою підвищення професійної майстерності, відповідальності за ефективність та якість роботи; є важливою формою морального та матеріального стимулювання, спрямованою на вдосконалення діяльності аптечних закладів (підприємств) усіх форм власності, що займаються фармацевтичною діяльністю.

Основним завданням атестації є визначення рівня професійної підготовки провізорів та підвищення їх кваліфікації.

Існують такі види атестації:

♦ атестація на визначення рівня знань та практичних навиків з присвоєнням (підтвердженням) фаху "провізор-спеціаліст";

♦ атестація на присвоєння кваліфікаційної категорії;

♦ атестація на підтвердження кваліфікаційної категорії.

Атестація на визначення рівня знань та практичних навиків з присвоєнням (підтвердженням) фаху "провізор-спеціаліст" проводиться комісіями, що створюються при вищих медичних та фармацевтичних навчальних закладах III-IV рівнів акредитації та навчальних закладах післядипломної освіти, які проводять підготовку та перепідготовку провізорів.

Атестація на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій проводиться комісіями, що створюються при Міністерстві охорони здоров'я України (далі - Центральна атестаційна комісія), державних інспекціях з контролю якості лікарських засобів в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі (далі - атестаційні комісії).

Атестаційні комісії при державних інспекціях з контролю якості лікарських засобів в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі проводять атестацію провізорів, які працюють в аптечних закладах (підприємствах) усіх форм власності, що займаються фармацевтичною діяльністю на території даного регіону.

Провізори, які працюють в аптечних закладах (підприємствах), підпорядкованих відомствам, що не мають своїх атестаційних комісій, проходять атестацію з додержанням вимог цього Положення в атестаційних комісіях системи Міністерства охорони здоров'я України за місцезнаходженням.

Центральна атестаційна комісія проводить атестацію:

♦ членів атестаційних комісій (провізорів за фахом);

♦ начальників, заступників начальників, заступників начальників-завідуючих лабораторіями з контролю якості лікарських засобів державних інспекцій з контролю якості лікарських засобів в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі;

♦ начальників та заступників начальників фармацевтичних управлінь державних адміністрацій;

♦ Голови правління, його заступників, директорів департаментів, начальників відділів Державної акціонерної компанії ДАК "Ліки України";

♦ керівників об'єднань "Фармація" (незалежно від організаційно-правової форми);

♦ керівників баз та баз спеціального медичного постачання (центральна, обласна) Міністерства охорони здоров'я України.

У Центральній атестаційній комісії атестуються наукові та науково-педагогічні працівники вищих фармацевтичних та медичних навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, навчальних закладів післядипломної освіти, науково-дослідних та науково-експертних установ, які в установленому порядку допущені до провізорської діяльності.

Особи, яким присвоєна кваліфікаційна категорія, проходять атестацію на її підтвердження не рідше одного разу на п'ять років.

На бажання спеціаліста атестація на присвоєння кваліфікаційної категорії може бути проведена і через менший строк, але не раніше ніж через один рік з моменту попередньої атестації.

У разі виявлення істотних недоліків у роботі провізора керівник установи може направити подання на розгляд до атестаційної комісії про зняття або перегляд кваліфікаційної категорії незалежно від строку її присвоєння (підтвердження).

Від атестації на підтвердження фаху "провізор-спеціаліст" та на підтвердження кваліфікаційної категорії звільняються жінки, які перебувають у відпустці в зв'язку з вагітністю та пологами, а також особи, що перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Термін їх атестації відповідно переноситься.

Спеціалісти (за фахом хіміки, біологи), які працюють на посадах наукових працівників лабораторій з контролю якості лікарських засобів або провізорських, атестуються на присвоєння кваліфікаційних категорій за провізорською спеціальністю "Аналітично-контрольна фармація".

Висновки до розділу 2

Регульонаність професії з одного боку, та особливості посадових обовязків фармацевта з іншого, створюють неконкурентно спроможні умови роботи для профксії. Запровадження поширення віддаленої праці й гнучкого графіка робіт сприятиме росту попиту на професію фармацевта.

РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕМОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ ПРО ЗДІЙСНЕННІ ПРОФЕСФЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ КАДРАМИ

3.1. Основні методи підвищення продуктивності праці персоналу аптечних закладів

Керівники аптечних закладів повинні постійно обмірковувати можливі способи поліпшення роботи і мотивації людей, що працюють із ними. На цьому етапі досліджень нами розглянуті можливі зміни роботи, що могли б привести до стимулювання внутрішньої мотивації фармацевтичних працівників, викликати співробітництво й ентузіазм із їхньої сторони.

Методи удосконалення параметрів роботи засновані на принципах, викладених у попередніх главах.

По перше, на нашу думку керівництву аптечних закладів необхідно вживати заходів щодо розширення умінь та навичок фармацевтичного персоналу аптеки.

Незважаючи на те, що відповідно до Закону України «Основи законодавства про охорону здоров’я України» фармацевтичний зобов’язаний постійно підвищувати рівень своїх професійних знань та майстерності, не завжди співробітники аптеки зустрінуть з ентузіазмом новину про необхідність відвідування лекцій-майстеркласів, курсів або семінарів для підвищення кваліфікації.

Працівникам аптечних закладів так само необхідно дати відчуття визнання використовуваних ними вмінь та навичок. Тобто потрібно прагнути приділяти увагу співробітникам із метою привселюдно об’явити про незамінну цінність даного навику в працівника. Такий підхід, як правило, стимулює працівника на удосконалення навиків, розширення діапазону його спроможностей.

По-друге, важливим є підвищення сприйняття цілісності роботи, як певного процесу. Як уже відзначалося, працівники випробують більше задоволення від роботи, що має деякий видимий результат, наприклад щодо

кількості пацієнтів, яким надано кваліфіковану фармацевтичну допомогу, за робочу зміну, місяць, квартал тощо.

На нашу думку, навіть процес контролю за якістю роботи значно підвищує її цілісність. Необхідно так само мати на увазі те, що додавання робочих операцій більш низького рівня, що не роблять роботу більш цілісною, зазвичай знижують рівень мотивації і викликають почуття ворожості з боку працівників.

При виникненні труднощів із забезпеченням «змісту» роботи краще дану операцію автоматизувати. Так у багатьох аптечних закладах власниками розробляються внутрішні автоматизовані системи, які допомагають провізору побудувати траєкторію спілкування з відвідувачем аптеки.

Об’єднання декількох операцій в одну закінчену роботу поліпшить багато показників роботи - від тимчасових до стимуляційних. Однак важливо вчасно зупинитися і не доручити всю роботу одному виконавцю.

Підвищення важливості роботи. Якщо працівник знає як конкретно будуть використані результати його праці він починає відчувати важливість власної роботи, що стимулює його до якнайшвидшого виконання роботи при гарній її якості.

Працівник завжди хоче знати навіщо він робить ту або іншу роботу. Навіть якщо його просять зібрати дані для звіту, йому хочеться знати яку ціль переслідує цей звіт. Тому при формулюванні абсолютно будь-якого завдання необхідно згадати про цілі, про те що реально буде залежати від швидкості і якості виконання даної роботи, як ця робота узгоджується з роботою закдаду в цілому. Після виконання роботи виконавець буде чекати результату.

По-третє, на нашу думку є збільшення автономії фармацевтичних працівників. Робота завідувача аптекою потребує рішення задач різного рівня важливості. Передача деяких управлінських функцій низького рівня підлеглим несе подвійний ефект - концентрація зусиль керівництва аптечного закладу на вирішенні проблем більш високого рівня і, одночасно, робить позитивний вплив на мотивацію працівників аптеки.

Передача права прийняття рішень низького рівня підлеглим може розглядатися як благо за умови, що вони навчені і правильно розуміють всі особливості роботи, у тому числі, де одержати необхідну інформацію й у який момент прийняти рішення.

За умови знання підпорядкованим працівникам усіх вимог і інструкцій, що діють в закладі, завідувач аптеки може дати їм можливість самостійної постановки цілей своєї роботи. Навіть якщо вони частково беруть участь у процесі прийняття таких рішень, набагато більше імовірність того, що вони будуть почувати відповідальність за роботу і випробувати почуття успіху при успішному її завершенні. Реально це реалізується за допомогою системи кваліфікованих співбесід. У ході таких співбесід необхідно запобігти ситуації, коли підлеглий ставить перед собою нереальні цілі, що свідомо не можуть бути реалізовані за якимись причинами, що залежить у тому числі і від поточного стана справ закладу.

Крім того, час є надзвичайно важливим чинником у усіх видах роботи. Якщо людина не має досить часу для якісного виконання роботи, вона буде вважати, що на неї не варто витрачати зусиль. Доручення роботи заздалегідь дає працівникам значну автономію у виборі часу роботи. У нього з’являється можливість розставляння пріоритетів, планувати роботу з обліком своїх схильностей, а, отже, одержувати більше задоволення. Темп виконання роботи також робить істотний вплив на мотивацію.

Посилення зворотного зв’язка, на нашу думку, також є важливим. Зворотний зв’язок буває внутрішнім - тобто таким, який йде від самої роботи і зовнішнім - у випадку, коли відвідувач аптеки відгукується про якість обслуговування його фармацевтичним працівником, а також у випадку публічної похвали.

Внутрішній зворотний зв’язок є більш надійним, тому що діє безпосередньо на працівника під час виконання завдання. Так, наприклад, можливість надавати свої пропозиції регіональним менеджерам у мережевих аптеках. Вірний спосіб стимулювання цього зв’язку - постановка чітких і

конкретних цілей, не вказуючи при цьому шлях їхнього досягнення. Інший спосіб - введення в процес виготовлення перевірок на якість, як контрольний покупець. Це дозволить працівнику негайно виправляти нестачі, і відповідно коректувати процес виконання роботи, наближаючи його до максимально ефективного. А значить у результаті подібні збої в майбутньому вже не повторюються.

Дуже часто буває ситуація винятково негативного зворотного зв’язку, тобто, коли працівники дізнаються тільки про недоліки своєї роботи. У такий спосіб вони позбавляються винагороди за гарну роботу. З іншої сторони відомо, що люди майже не реагують на критичний зворотній зв’язок. Працівник не сприйматиме негативні оцінки більш ніж по двом-трьом параметрам. Однак, якщо керівник чергує позитивну і негативну критику, то інформація про невдачі буде сприйнята повніше. У випадку, коли керівник нездатний критикувати своїх підлеглих, невдачі фіксуються і працівник не одержує можливість виправляти свої помилки, а часто навіть не знає потрібно чи ні це робити.

Для ефективності зовнішнього зворотного зв’язку необхідно, щоб він був правдивим, влучним, докладним, здійснювався негайно. Повідомлення про погане виконання роботи тільки демотивує працівника. Якщо ж зазначити що саме було зроблено неправильно, чому це трапилося, як виправити ситуацію, і при цьому не забути торкнутися позитивних аспектів роботи, ефективність такого зворотного зв’язку, безсумнівно, зросте. Вона може бути ще вище, якщо працівник з’ясує ці питання сам.

Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах та організаціях є матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці [18].

Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідома ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, удосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику можливість збільшувати працею свій доход [12].

За загальним правилом, заробітна плата є винагородою в грошовому виразі, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує обумовлену трудовим договором роботу [18].

Основною заробітною платою визнається винагорода за виконувану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки) [19]. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та службовців [20].

Додатковою заробітною платою є винагорода за працю понад встановлені норми, трудові успіхи і винахідливість та особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, премії [22].

Правове регулювання оплати праці здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів (в тому числі контрактів) [23]. Саме трудовий договір та контракт, як особлива його форма, надають широкі можливості підприємству щодо застосування матеріальних мотиваторів праці, оскільки обумовлюють додаткові, порівняно із чинним законодавством, матеріальні заохочення [24].

Розподіл заробітної плати включає оцінку кількості та якості затраченої праці, здійснення на її основі матеріального заохочення і матеріальних санкцій [23]. У процесі формування і використання систем матеріальних стимулів закладаються необхідні спонукальні мотиви трудової діяльності, здійснюється орієнтація працівників на конкретні поточні та кінцеві результати, створюється матеріальна зацікавленість в удосконаленні виробництва, прискоренні науково-технічного прогресу, зменшенні витрат, реалізуються колективні та особисті економічні інтереси працівників, забезпечується перспектива підвищення матеріального стану [29].

Мотивуюча сила заробітку на підприємствах зростатиме за умов оптимізації зусиль з боку керівників. До найсприятливіших заходів та дій необхідно віднести:

1. покращення трудової дисципліни та організації праці, нормування праці через своєчасність та виваженість перегляду виробничих норм та нормативів;

2. зміну структури коштів і витрат виробництва через запровадження режиму підвищеної економії та ресурсозберігаючих технологій на користь оплати живої праці;

3. підвищення трудової кваліфікації працівників, обґрунтоване зменшення їх надлишкової чисельності;

4. гнучке використання: надбавок за складність і напруженість праці; премій за економію ресурсів, інновації та раціоналізаторство; винагород за підсумками кварталу, півріччя і року;

5. введення показників залежності розмірів заробітної плати від оцінки особистого внеску та ділових якостей конкретного працівника (коефіцієнтів трудової участі) тощо [35].

Найпоширенішим і найдійовішим методом підвищення ефективності праці досі залишається виплата грошових винагород у вигляді премій. Винагороди можуть бути розраховані на забезпечення прибутку на надання окремих пільг що відповідають потребам робітників. Це дає змогу не тільки зацікавити останніх в ефективності праці, а й закріпити в конкретному колективі тих, у чиїй праці є потреба [33].

Першочергового значення в умовах невизначеності ринкового середовища набуває співвідношення між основною заробітною платнею, яку працівники отримують згідно з укладено трудовою угодою, і додатковими виплатами у вигляді грошових премій. Із метою подолання проблеми плинності персоналу, викликаної незадоволенням системою оплати праці, слід додержуватися пропорції, тобто у нормальних умовах розширеного виробництва сума додаткових виплат має становити не більш як половину заробітної платні. Перевищення цього показника призведе до втрати мотивуючої функції, а додаткові грошові надходження стануть часткою обов'язкового заробітку [15].

Для визначення ефективності системи матеріального стимулювання, необхідно щоб реально отриманий ефект від використання певного методу стимулювання праці був більшим за витрати на його проведення.

Головною метою, що спонукає людину до праці є потреба в одержанні коштів для задоволення своїх інтересів. Усвідомлена потреба перетворюється у свідому мету, що визначає поведінку працівника, його трудову активність. Хоча праця в Україні на сьогоднішній день розглядається, в основному, лише як засіб заробітку, можна припустити, що потреба в грошах буде рости до певної межі (що залежить від рівня життя), після якої гроші стануть умовою нормального життя, збереження людської гідності. У цьому випадку в якості домінуючих можуть виступити потреби у творчості, досягненні успіхів та інші. Основними нематеріальними засобами підтримання високої трудової активності є створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, переконання, сила прикладу, моральні заохочення.

У правових нормах різного рівня (від централізованих до локальних) встановлена система стимулювання праці: види заохочень, підстави для заохочення і порядок їх застосування. Заохочення за видами поділяються на моральні й матеріальні, на індивідуальні та колективні. До моральних відносяться такі заохочення, які не пов'язані з виплатою грошей, наданням послуг, продукції, подарунків. Моральне заохочення працівників можна визначити як закріплені нормами трудового права засоби морального визнання працівників та трудових колективів за досягнення високих результатів праці [9].

У відповідності до ст. 143 КЗпП України до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, які містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Тобто питання заохочення цілком віднесені до сфери локального правового регулювання. У правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства встановлюються певні види морального та матеріального заохочення, в інших локальних актах — положеннях про преміювання передбачаються показники (підстави), досягнення яких дає право на відповідний

вид матеріального або морального заохочення, умови позбавлення заохочення [12].

Вказані фактори можуть мати вплив і на процес обрання професії молоддю.

3.2. Дослідження негативних явищ, які можуть впливати на зниження попиту на професію фармацевта

За даними літературних джерел на особисту мотивацію працівників мають вплив багато різноманітних факторів. Дослідженнями науковців Національного фармацевтичного університету встановлено що фармацевтичні працівники інколи терплять порушення своїх трудових прав, які найчастіше стосуються права на відпустку, на оплату праці і грошові компенсації при звільненні, матеріальних компенсацій у разі хвороби або часткової втрати працездатності. Близько 25% українських працівників вказують на порушення права на підвищення трудової кваліфікації й професійне навчання.

На останньому етапі досліджень нами було проведено соціологічне опитування за допомогою якого було досліджено думку респондентів щодо негативних явищ, які можуть впливати на зниження попиту на професію фармацевта.

Об’єктом дослідження – є система підготовки фармацевтичних кадрів. Предметом дослідження є мотивація фармацевтичного працівника до роботи за професією. Методологічною основою дослідження є сукупність загальнонаукових та спеціальних методів, а саме: формально-логічного, системного та маркетингового аналізу.

З метою конкретизації проблем додипломної та післядипломної освіти нами опитано 90 респондентів, які були поділені на дві групи, де представниками першої групи були особи, які є випускниками фахового коледжу Національного фармацевтичного коледжу останніх трьох років у кількості 60 осіб. При цьому перша група респондентів мала тридцятичисельний паритетний поділ на дві підгрупи, тих хто продовжив навчання у Національному фармацевтичному університеті для здобуття кваліфікації фармацевта, та тих, хто вирішив не

продовжувати подальше навчання. Другою групою з 30 осіб обрані респонденти, які проходили цикли тематичного удосконалення на базі Інституту підвищення кваліфікації фармації НФаУ.

Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці для України на період 2016-2019 роки, підписаний Україною і МОП, базується на трьох основних пріоритетах:

1. сприяння зайнятості та розвитку сталого підприємництва задля стабільності та зростання;
2. сприяння ефективному соціальному діалогу;
3. покращення соціального захисту та умов праці [21].

У рамках співробітництва України з МОП реалізація та моніторинг виконання зазначеної програми передбачає отримання міжнародної технічної допомоги з боку експертів МОП та ЄС.

Таке співробітництво здійснюється за такими складовими:

- можливість зайнятості;
- праця в умовах свободи;
- адекватні заробітки і продуктивна праця;
- рівність у праці;
- безпечне виробниче середовище;
- соціальна безпека;
- гідність у праці;
- соціальний діалог;
- свобода асоціацій.

Забезпечення положень Концепції гідної праці має відбуватися через ефективну реалізацію соціальних, правових, економічних та культурних прав громадян шляхом активізації позитивних соціальних змін у суспільстві, соціальної справедливості, розвитку соціального діалогу та зростання економічного та соціального потенціалу підприємства, регіону (області) та країни в цілому.

На підставі визначених у наукових джерелах факторів особистої мотивації при виборі професії чи здійсненні професійної діяльності нами було розроблено соціологічну анкету.

За результатами дослідження нами сформовані основні блоки негативних тенденцій, що можуть впливають на вибір професії та подальшу професійну діяльність.

Демографічні тенденції обумовлені по-перше тим, що велика кількість чоловіків та жінок, які працювали лікарями та фармацевтами, вступили до лав ЗСУ. Особи, які здобули фармацевтичну спеціальність підлягають взяттю на військовий облік, та як наслідок обмежують пересування у пошуках більш безпечного регіону.

За результатами обробки анкет встановлено, що 72.2% респондентів відповіли «Так» на питання «*Чи має негативний вплив обов'язковість військового обліку осіб з фармацевтичною спеціальністю на здійснення ними професійної діяльності ?» (табл. 3.1).*

Таблиця 3.1

Розподіл відповідей респондентів за групами

Відповідь	Група А	Група Б	Група В
«ТАК»	25 осіб/ 83,3%	13 осіб/43.3%	16 осіб/53.3%
Середній показник: 60%			

По-друге, багато хто виїхав за кордон. Масове переформатування ринку праці та підвищення рівню безробіття в зв’язку з високим рівнем міграції українців призводять до необхідності освоювати професії з більшим попитом на ринку праці.

За результатами обробки анкет встановлено, що 90% респондентів відповіли «Так» на питання «*Чи відчули Ви негативний вплив кадрової міграції?» (табл.3.2)*.

Таблиця 3.2

Розподіл відповідей респондентів за групами

Відповідь	Група А	Група Б	Група В
«ТАК»	25 осіб/ 83,3%	13 осіб/43.3%	16 осіб/53.3%
Середній показник: 60%			

По-третє, міграція також спричина гендерний дисбаланс на ринку праці. Виїзд за кордон здебільшого жінок трудового віку, жінок з дітьми, а також молодих чоловіків (на навчання) та багатодітних чоловіків, спричинило проблему в трудових кадрах.

Іміджеві тенденції пов’язані насамперед з тим, що з однієї знижується вірогідність отримання першого робочого місця молоддю без досвіду роботи через збільшення кількості безробітних саме кваліфікованих спеціалістів, потенційно.

За результатами обробки анкет встановлено, що 55,5% респондентів відповіли «Так» на питання «*Чи ускладнить збільшення кількості кваліфікованих спеціалістів пошук першого робочого місця?» (табл.3.3)*.

Таблиця 3.3

Розподіл відповідей респондентів за групами

Відповідь	Група А	Група Б	Група В

«ТАК»	25 осіб/ 83,3%	13 осіб/43.3%	16 осіб/53.3%
Середній показник: 60%			

У порівнянні з іншими нерегульованими професіями, здобувач вищої фармацевтичної освіти витрачає на здобуття освітньої і професійної кваліфікації витрачає 6 років. Крім того, враховуючи кількість місць державного замовлення на підготовку фармацевтичних кадрів здійснюється за кошти фізичних або юридичних осіб.

За результатами обробки анкет встановлено, що 52,2% респондентів відповіли «Так» на питання «*Чи вважаєте Ви, що фармацевтична спеціальність є легкою та доступною для усіх бажаючих її здобути?» (табл.3.4).*

Таблиця 3.4

Розподіл відповідей респондентів за групами

Відповідь	Група А	Група Б	Група В
«ТАК»	25 осіб/ 83,3%	13 осіб/43.3%	16 осіб/53.3%
Середній показник: 60%			

Організаційні тенденції пов’язані з технологічними інноваціями. Технології і далі продовжуватимуть змінювати структуру економіки. На ринку праці прослідковується діджиталізація усіх сфер діяльності, наприклад телемедицина та телефармація.

За результатами обробки анкет встановлено, що 60% респондентів відповіли «Так» на питання «*Чи можлива ситуація при якій автоматизація процесів фармацевтичної допомоги досягне такого рівня, що дозволить відмовитись від працівника?» (табл.3.5).*

Таблиця 3.5

Розподіл відповідей респондентів за групами

Відповідь	Група А	Група Б	Група В
«ТАК»	25 осіб/ 83,3%	13 осіб/43.3%	16 осіб/53.3%
Середній показник: 60%			

Важливу роль займає необхідність перманентної психологічної підтримки в усіх сферах роботи з людьми фінансова стабільність і соцпакет, фінансова спроможність компанії, кар'єрне зростання, приємне робоче середовище.

За результатами обробки анкет встановлено, що 52.2% респондентів відповіли «Так» на питання «*Здійснюючи професійну діяльність чи вважаєте Ви фармацевта соціально вразлим?»* (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Розподіл відповідей респондентів за групами

Відповідь	Група А	Група Б	Група В
«ТАК»	15 осіб/ 50%	27 осіб/90%	5 осіб/16.6%
Середній показник: 52.2%			

Отже, за результатами соціологічного дослідження нами запропоновано методологію впровадження системи мотивації трудової діяльності працівників роздрібного сегменту фармацевтичного сектору сфери охорони здоров'я. Вивчені у попередніх розділах існуючі методи управління працею нами були адаптовані та запропоновані адекватні ринковим умовам механізми спонукання

до ефективної, новаторської праці, а також шляхи активізації людського фактора з метою оптимального використання трудового потенціалу персоналу аптечних закладів.

Для досягнення відчутного економічного ефекту аптечним закладам слід впровадити такі складові системи мотивації праці:

- поєднання елементів погодинної і відрядної систем оплати праці;
- встановлення розміру оплати праці залежно від рівня кваліфікації, якості роботи, стажу;
- встановлення надбавок, премій за якісну понаднормову роботу, довгу експлуатацію устаткування аптек;
- індивідуалізація оплати праці з урахуванням ініціативності, старанності працівника, дотримання ним правил техніки безпеки, а також з урахуванням складу сім'ї та інших особистісних факторів тощо.

До основних завдань реформування існуючих систем мотивації праці нами пропонується:

1. удосконалення механізму державного і колективно-договірного регулювання праці;
2. посилення ефективності виробництва та остаточних результатів роботи підприємств;
3. забезпечення тісного взаємозв'язку реформування системи оплати праці з удосконаленням інших складових механізму господарювання;
4. посилення соціального захисту працівників;
5. гарантування їхнього права на своєчасне та в повному обсязі отримання зарплати.

Реалізація досліджених в роботі принципів системи стимулювання праці є необхідною передумовою переходу від суто економічної моделі мотивів і стимулів до методики, що використовує позаекономічні, соціальні, духовні та інші фактори впливу на рівень трудової активності людини.

Комплексна система мотивації та оцінки результатів праці персоналу підприємств має широкі можливості для покращення результативності роботи як окремого працівника, так і всього колективу аптечного закладу в цілому.

Ефективна мотивація трудової діяльності персоналу повинна:

- виходити з особливостей зовнішньоекономічної кон'юнктури;
- погодженості системи стимулювання з економічною стратегією підприємства, яка, власне, формує методологію досягнення цілей, і має бути направлена на визначення раціонального рівня доходів працівників, що приведе до високих результатів їх праці і підприємства в цілому;
- прогнозувати ефективність процесу мотивації праці на підприємстві, яка визначається ступенем досягнення економічних і соціальних цілей як підприємства, так і працівників, що досягається, в свою чергу, оптимальним балансом економічних і соціальних інтересів зацікавлених сторін.

Висновки до розділу 3

Форми мотивації на підприємствах та організаціях включають в себе заходи матеріального стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці серед окремих представників колективу підприємства, та заходи морального стимулювання праці, яке ґрунтується на специфічних духовних цінностях людини є моральне стимулювання праці.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. Заклади вищої (післядипломної) освіти мають стати потужними центрами підвищення кваліфікації, щоб слухачі та інтерни сприймали отримання документів про освіту як один з етапів постійного «партнерства».

2. Регульонаність професії з одного боку, та особливості посадових обовязків фармацевта з іншого, створюють неконкурентно спроможні умови роботи для профксії. Запровадження поширення віддаленої праці й гнучкого графіка робіт сприятиме росту попиту на професію фармацевта.

3. Обмеження щодо поділу контингентів в межах розташування закладів вищої (післядипломної)освіти не враховує необхідність релокації в більш безпечні області України.

4. З огляду на рівень психологічного травматизму під час війни для українських роботодавцям необхідним є створення груп психологічної підтримки для працівників компанії з метою адаптації, підтримки їх ментального та психологічного здоров’я в умовах війни та післявоєнного періоду. Компаніям потрібно розробити програми підтримки фізичного і психічного комфорту працівника. Також одним із таких кроків може стати забезпечення послуг штатного психолога, запровадження окремих кімнат відпочинку.

5. Форми мотивації на підприємствах та організаціях включають в себе заходи матеріального стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці серед окремих представників колективу підприємства, та заходи морального стимулювання праці, яке ґрунтується на специфічних духовних цінностях людини є моральне стимулювання праці.

6. Ефективна мотивація трудової діяльності персоналу повинна виходити з особливостей зовнішньоекономічної кон’юнктури, узгодженості системи стимулювання з економічною стратегією підприємства, яка, власне,

формує методологію досягнення цілей, і має бути направлена на визначення раціонального рівня доходів працівників, що приведе до високих результатів їх праці і підприємства в цілому, а також прогнозувати ефективність процесу мотивації праці на підприємстві, яка визначається ступенем досягнення економічних і соціальних цілей як підприємства, так і працівників, що досягається, в свою чергу, оптимальним балансом економічних і соціальних інтересів зацікавлених сторін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Alderfer C.P. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs // Organization Behavior and Human Performance 4. — 1969. — № 2. — P. 142—175.
2. Hersey P. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. — 6th ed. — Prentice-Hall, 1993. — 302 p.
3. Herzberg F,, Mausner B. The motivation to work. — N.Y., 1959. — 317p.
4. Schormerhorn Jr. J.R., Hunt J.G. Managing Organizational Behavior. — 5th ed., John Wiley & sons, Inc., 1994. — 257 p.
5. Vroom V.H. Work and Motivation. — N.Y.: John Wiley, 1964. — 256
6. Бетенко И А. Организация прикладного социологического исследования. – М.: Наука, 1998. – 230 с.
7. Блэк Л., Маккейб Д. Внедрение новой системы управления и организации труда в английской компании // Проблемы теории и практики управления. – 1996. — № 1. – С. 78-82.
8. Бурега В. Социально-адекватный менеджмент: Монография. – К.: Ин-т социологии, 2006. – 401 с.
9. Верещагина АЛ., Карелина И.М. Психология потребностей и мотивация персонала: Науч. изд. – Х.: Гуманитарный центр, 2002. – 154 с.
10. Гавкалова Н.JI. Формирование эффективного механизма управления в организации // Економіка: проблеми та практики: 36. наук. пр. – Д.: ДНУ, 2003.
11. Галузева угода на 2002 р. // Єдність: газета профспілки працівників АСМ України. –2002. – № 1-2.
12. Глухое В.В. Математические методы и модели для менеджмента. – СПб.: Пани, 2000. – 480 с.
13. Гринькова В.М., Ястремсъка О.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Наук. вид. / В.М. Гринькова, О.М. Ястремська. – Х.: ХНЕУ, 2006. – 192 с.

14. Гриньова В.М. Управління персоналом на промислових підприємствах // Економіка: проблеми теорії та практики: 36. наук. пр. – Д.: ДНУ., 2002. – С. 131-134.

15. Данюк В.М. Мотивація і стимулювання праці в менеджменті персоналу. – К.: ІПК держ. служби й зайнятості, 2004. – 421 с.

16. Десслер Г. Управление персоналом / Пер с англ. – М.: Бином, 1999. – 432 с.

17. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. – М.: Изд-во Экзамен, – 448 с.

18. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рын-ка: Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2011. – 418 с.

19. Кодекс законів про працю / Кодекси України: 92 т. – К.: Ін Юре, 2021. – Т. 1. – С. 149-224.

20. Красноносова О.М. Особливості оплати праці спеціалістів промислових підприємств України в період розвитку ринкових відносин // Фізичні та комп'ютерні технології у народно-му господарстві. – Х., 2012.

21. Нестерчук В.П. Організація та мотивація праці. – К.: Вид-во Свроп. ун-ту фінансів, 2009. – 108 с.

22. Павленко Н.М. Организация труда и заработной платы: Практ. пособие. – 2001. – Т. 1. – 276 с.

23. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов. М., 1996.

24. Рофе А.И. Рынок труда: учебник для вузов. М., 2003.

25. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: учебник для вузов. М., 2005.

26. Руденко Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития. М., 1999.

27. Рынок труда: учеб. / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. М., 2000.

28. Соколова Г.Н. Экономическая социология: Учеб. для вузов. – М.: Высш. шк., 2018. – 417 с.

29. Социология: Учеб. для вузов / В.Н. Лавриненко, Н.А. Наринов, О.А. Шабанова, Г.С. Лукашова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 407 с.

30. Тридед А.Н. Моделирование процессов управления персоналом кризисного предприятия / В кн. Антикризисное управление: модели, стратегии, механизмы. – Х.: Модель вселенной, 2001. – С. 281-292.

31. Управління персоналом організації / Под ред. А.Я. Кибанова – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.

32. Циба В.Т. Математичні основи соціологічних дослідлсень: кваліметричний підхід. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.

33. Шулус А.А., Смольков В.Г. Актуальные проблемы социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2005. №2 (30). С.7-13.

34. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / Под ред. д. э. н., проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 734 с.

35. Экономика труда: социально-трудовые отношения: учеб. / К.Х. Абдурахманов, В.Н. Бобков, В.С. Буланов и др. под общ. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М., 2004.

Ф А 2.2.1-32-366

Національний фармацевтичний університет

Факультет фармацевтичний
Кафедра соціальної фармації
Ступінь вищої освіти магістр
Спеціальність 226 Фармація, промислова фармація
Освітня програма Фармація

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувачка кафедри
соціальної фармації

_____
Аліна ВОЛКОВА
« _28_ » _вересня 2022 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анастасії ДЕШЕВИХ

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Особливості системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти в Україні»
керівник кваліфікаційної роботи: Дарина ТАРАСЕНКО, к.фарм.н., асистент
затверджений наказом НФаУ від «01» листопада 2022 року № 238

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи: грудень 2022 р.

3. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: вітчизняні та міжнародні наукові джерела щодо концепції системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти, нормативно-правові акти, що регулюють підготовку фармацевтичних кадрів, анкети фармацевтичних працівників
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):

- опрацювати дані літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи та відповідно до мети дослідження;
- вивчити підходи до підготовки фармацевтичних кадрів;
- дослідити нормативно-правове регулювання організації професійної діяльності фармацевтичних працівників та проблем фармацевтичного ринку праці;
- узагальнити питання особистої мотивації при професійній орієнтації абітурієнтів та здобувачів вищої освіти.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов’язкових креслень):
таблиць – 7

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Ім'я, ПРІЗВИЩЕ, посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Дарина ТАРАСЕНКО, асистент кафедри соціальної фармації	30.09.22	30.09.22
2	Дарина ТАРАСЕНКО, асистент кафедри соціальної фармації	24.10.22	24.10.22
3	Дарина ТАРАСЕНКО, асистент кафедри соціальної фармації	01.11.22	01.11.22

7. Дата видачі завдання: «28» вересня 2022 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів кваліфікаційної роботи	Примітка
1	Огляд літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи та відповідно до мети дослідження;	Вересень 2022	**виконано**
2	Проведення опитування щодо особистої мотивації абітурієнтів та здобувачів вищої освіти, слухачів	Жовтень 2022	**виконано**
3	Дослідження нормативно-правового регулювання організації праці фармацевтичних працівників	Листопад 2022	**виконано**
4	Проведення аналізу демотиваційних проблем роздрібного сектору фармацевтичного ринку	Листопад 2022	**виконано**
5	Оформлення та подання кваліфікаційної роботи	Грудень 2022	**виконано**

Здобувач вищої освіти _____ Анастасія ДЕШЕВИХ

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Дарина ТАРАСЕНКО

ВИТЯГ З НАКАЗУ № 238
по Національному фармацевтичному університету
від 01 листопада 2022 року

Затвердити тему, керівника та рецензента кваліфікаційної роботи здобувачу вищої освіти заочної форми навчання фармацевтичного факультету НФаУ 2023 року випуску:

№ з/п	Прізвище, ім'я по батькові здобувача вищої освіти	Тема кваліфікаційної роботи (українською мовою)	Тема кваліфікаційної роботи (англійською мовою)	Керівник кваліфікаційної роботи	Рецензент кваліфікаційної роботи
1.	Дешевих Анастасія Дмитрівна	Особливості системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти в Україні	Peculiarities of the pharmaceutical personnel training system in higher education institutions in Ukraine	ас. Тарасенко Д. Ю.	проф. Малий В. В.

ПІДСТАВА: службова записка завідувача кафедрою про затвердження теми кваліфікаційної роботи, керівника та рецензента.

Вірно: пров. фахівець деканату *Н. В. Фоменко*

Ф А2.8-03-110

ВИСНОВОК

Комісії з академічної доброчесності про проведену експертизу щодо академічного плагіату у кваліфікаційній роботі здобувача вищої освіти

№ 110835 від «27» грудня 2022 р.

Проаналізувавши випускну кваліфікаційну роботу за магістерським рівнем здобувача вищої освіти заочної форми навчання Дешевих Анастасії Дмитрівни, ____ курсу, _____ групи, спеціальності 226 Фармація, промислова фармація, на тему: «Особливості системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти в Україні / Peculiarities of the pharmaceutical personnel training system in higher education institutions in Ukraine», Комісія з академічної доброчесності дійшла висновку, що робота, представлена до Екзаменаційної комісії для захисту, виконана самостійно і не містить елементів академічного плагіату (компіляції).

Голова комісії,
професор **Інна ВЛАДИМИРОВА**

4%

11%

Ф А 2.2.1-32-353

ВІДГУК

наукового керівника на кваліфікаційну роботу ступеня вищої освіти магістр, спеціальності 226 Фармація, промислова фармація

Анастасії ДЕШЕВИХ

на тему: «Особливості системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти України».

Актуальність теми. У сучасній науці все більшого значення набувають мотиваційні аспекти в менеджменті організацій роздрібного сектору фармацевтичного ринку. Мотивація абітурієнтів, здобувачів вищої освіти та слухачів до професійної орієнтації на ринку праці є ключовою для насичення ринку фахівцями фармації. Система підготовки фармацевтичних кадрів включає себе як додипломну, так і післядипломну підготовку фахівців фармації впродовж професійної діяльності.

Практична цінність висновків, рекомендацій та їх обґрунтованість. Полягає у проведенні комплексного дослідження факторів впливу на рішення щодо здійснення практичної діяльності фармацевтичними кадрами, а саме систематизації та узагальненні літературних даних щодо особливостей трудової діяльності фармацевтичних працівників, дослідженні нормативно-правової бази, що регламентує діяльність аптечних закладів, аналізі сучасних проблем на фармацевтичному ринку праці з точки зору працівників аптечних закладів.

Оцінка роботи. Здобувачем старанно проведено дослідницьку роботу, узагальнення та представлення результатів свідчить про обізнаність щодо досліджуваної проблеми і належний рівень її опрацювання. Робота виконана на достатньому науковому рівні.

Загальний висновок та рекомендації про допуск до захисту. Кваліфікаційна робота Анастасії ДЕШЕВИХ на тему «Особливості системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти України» представляє дослідницьку роботу, відповідає вимогам, що пред’являються до кваліфікаційних робіт, та може бути рекомендована до захисту на засіданні Екзаменаційної комісії НФаУ.

Науковий керівник _____ Дарина ТАРАСЕНКО

«08» грудня 2022 р.

Ф А 2.2.1-32-356

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу ступеня вищої освіти магістр, спеціальності 226 Фармація, промислова фармація

Анастасії ДЕШЕВИХ

на тему: «Особливості системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти України».

Актуальність теми. В останні роки професійна діяльність фахівців фармації у сфері охорони здоров'я набула нової актуальності. Дослідження фармацевтичного ринку праці свідчать про наявність проблем та низького рівня мотивації фармацевтичних кадрів у здійсненні професійної діяльності за фахом, що безумовно має вплив на професійну орієнтацію молоді.

Теоретичний рівень роботи. Здобувачем було проведено аналіз публікацій вітчизняних і зарубіжних авторів з досліджуваної тематики, аналіз нормативно-правових актів, що регламентують систему підготовки фармацевтичних кадрів та професійну діяльність фармацевтичних працівників, проведено анкетне опитування щодо рівня задоволеності умовами роботи в аптечних закладах. Узагальнені результати даного аналізу систематизовано і відображено у роботі.

Пропозиції автора по темі дослідження. Заслуговує увагу проведений здобувачем аналіз задоволеності здобувачами вищої освіти та слухачами особистої мотивації щодо здійснення професійної діяльності.

Практична цінність висновків, рекомендацій та їх обґрунтованість. Ознайомлення з роботою дає підстави стверджувати про доцільність проведеного дослідження і практичну цінність рекомендацій.

Недоліки роботи. За текстом зустрічаються помилки, некоректні вислови, русизми. Наведені зауваження принципово не змінюють позитивну оцінку роботи.

Загальний висновок і оцінка роботи. Кваліфікаційна робота Анастасії ДЕШЕВИХ на тему «Особливості системи підготовки фармацевтичних кадрів в

закладах вищої освіти України» представляє дослідницьку роботу, відповідає вимогам, що пред'являються до кваліфікаційних робіт, та може бути рекомендована до захисту на засіданні Екзаменаційної комісії НФаУ.

Рецензент _____ проф. Володимир МАЛИЙ

«15» грудня 2022 р.

Ф А2.5-32-231

ВИТЯГ
з протоколу засідання кафедри соціальної фармації
№ 8 від «23» грудня 2022 року

ПРИСУТНІ: зав. каф. доц. Волкова А. В., доц. Кубарєва І.В., доц. Овакімян О.С., доц. Корж Ю.В., доц. Терещенко Л.В., доц. Болдарь Г.Є., доц.Гавриш Н.Б., доц. Калайчева С.Г., ас. Сєврюков О.В., ас. Сурікова І.О., ас. Ноздріна А.А.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ: Про представлення до захисту в Екзаменаційній комісії кваліфікаційних робіт.

СЛУХАЛИ: завідувачку кафедри доц. Волкову А. В. з рекомендацією представити до захисту в Екзаменаційній комісії кваліфікаційну роботу здобувача вищої освіти спеціальності 226 Фармація, промислова фармація Дешевих Анастасії Дмитрівни на тему: «Особливості системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти в Україні».

Науковий керівник: к. фарм. н., асистент кафедри соціальної фармації Тарасенко Д.Ю.

Рецензент: д. фарм. н., проф кафедри фармацевтичного менеджменту та маркетингу Малий В.В.

ВИСТУПИЛИ: доц. Корж Ю.В., доц. Калайчева С.Г., доц. Кубарєва І.В висловили рекомендації до кваліфікаційної роботи Дешевих Анастасії Дмитрівни

УХВАЛИЛИ: Рекомендувати до захисту в Екзаменаційній комісії кваліфікаційну роботу здобувача вищої освіти Дешевих Анастасії Дмитрівни на тему: «Особливості системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти в Україні».

Завідувачка каф. соціальної фармації,
доцент _____ Аліна ВОЛКОВА

Секретар, асистент _____ Альміра НОЗДРІНА

Ф А2.2.1-32-042

НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ПОДАННЯ
ГОЛОВІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ
ЩОДО ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Направляється здобувач вищої освіти Анастасія ДЕШЕВИХ до захисту кваліфікаційної роботи
за галуззю знань 22 Охорона здоров'я
спеціальністю 226 Фармація, промислова фармація
освітньою програмою Фармація
на тему: «Особливості системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти України».

Кваліфікаційна робота і рецензія додаються.

Декан факультету _____ / Микола ГОЛІК /

Висновок керівника кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти Анастасія ДЕШЕВИХ виконала усі поставлені завдання відповідно до мети роботи у повному обсязі. Здобувач вищої освіти показала вміння працювати з науковою літературою, проводити аналіз результатів дослідження та їх узагальнення, формулювати висновки. Кваліфікаційна робота має традиційну структуру, обсяг викладеного матеріалу і його зміст повністю відповідають вимогам до кваліфікаційних робіт. Результати дослідження належним чином оброблені і представлені у вигляді таблиць, рисунків.

Таким чином, кваліфікаційна робота Анастасія ДЕШЕВИХ на тему «Особливості системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти України» може бути рекомендована до офіційного захисту в Екзаменаційній комісії Національного фармацевтичного університету.

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ Дарина ТАРАСЕНКО

«08» грудня 2022 р.

Висновок кафедри про кваліфікаційну роботу

Кваліфікаційну роботу розглянуто. Здобувач вищої освіти Анастасія ДЕШЕВИХ допускається до захисту даної кваліфікаційної роботи в Екзаменаційній комісії.

Завідувачка кафедри
соціальної фармації

_____ Аліна ВОЛКОВА

«23» грудня 2022 року

Кваліфікаційну роботу захищено

у Екзаменаційній комісії

« 6 » лютого 2023 р.

З оцінкою _____

Голова Екзаменаційної комісії,

доктор фармацевтичних наук, професор

_____ /Лена ДАВТЯН/