

Зарічкова М.В., Толочко В.М., Должнікова О.М., Опрошанська Т.В.

Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету, м. Харків

Дослідження професійного середовища спеціалістів фармації на рівні аптечного закладу

uef-ipksf@nuph.edu.ua

Вступ. На сьогодні в Україні в аптечній мережі спостерігається певна проблема кадрового забезпечення спеціалістами фармації (СФ), яка пов'язана з їх плінністю в умовах підвищених ризиків для життя, як то карантинні обмеження і військовий стан. Для її вирішення важливо володіти інформацією про аспекти професійного середовища СФ, їх відношення до професії, особисті здібності, корпоративну культуру в колективі тощо. Вказане обумовило мету нашого дослідження.

Мета дослідження. Полягає у дослідженні професійного середовища СФ на рівні аптечного закладу та з'ясуванні можливостей для його покращення.

Матеріали та методи дослідження. Використана інформація органів державної влади, матеріали наукових публікацій і монографічних видань вітчизняних і зарубіжних науковців з питань професійної діяльності СФ, результати особистих досліджень протягом 2021-2023 рр. Застосовані наукові методи: абстрактно-логічний, синтезу, співставлення, порівняння, особистих вибіркового спостережень, аналітичного аналізу, соціологічні (анкетування). У якості респондентів залучалось 90 осіб СФ, узгодженість думок яких за оцінкою сукупного індексу їх компетентності по ранговій шкалі від одиниці до нуля, складав не менше 0,5. У більшості, це СФ віком понад 30 років (85,6%), мають стаж роботи зі спеціальності більше 5 років, мають кваліфікаційну категорію (30,0%), в тому числі вищу - 15,%. Усі вони працюють в аптеках (50,0%), аптечних мережах (35,5%), аптечних пунктах (7,8%) та аптечних складах (6,7%). Обробка даних і оцінка їх достовірності проводилась з використанням програмних продуктів Microsoft Office Excel.

Отриманні результати. Важливою умовою кадрової сталості є шляхи входження СФ у професійне середовище. Встановлено, що у більшості при виборі професії вони були добре орієнтовані до неї. Так, при виборі професії їм сприяла:

- інформація про особливості фармацевтичної діяльності (38,5% випадків);
- поради знайомих фармацевтів (6,7%);
- поради батьків – фармацевтів (20,0%);
- результати відвідування аптеки (18,9%);
- поради батьків – медиків (8,9%);
- рекламні запрошення на навчання (7,8%);
- реклама про ліки (1,1%).

Дослідження показали, що професійне середовище СФ на рівні аптечних закладів має ґрунтуватись на певних вимогах до їх професійної діяльності. За думкою респондентів, за рівнем вагомості, до них відносяться:

- витриманість, охайність, чутливість (68,9%);
- уважність та кмітливість (50,0%);
- вміння аналізувати (47,8%);
- гарна пам'ять (43,3%);
- зосередженість (43,3%);
- повага до професії (38,9%);
- чуйність і толерантність (35,6%);
- розвиток довготривалої пам'яті (34,4%);
- математичні і логічні здібності (4,4%);
- навички зорового вимірювання (11,1%).

Далі, важливим чинником професійного середовища СФ є спілкування з великою кількістю людей. Дослідження показали, що при такому спілкуванні можуть також виникати певні ускладнення. Респонденти звертають увагу на ті, які бувають найчастіше. За рівнем вагомості це спілкування з:

- проблемними відвідувачами (74,5%);

- медичними представниками (14,4%);
- особами що перевіряють (12,2%);
- з колегами (8,9%);
- з представниками керівництва (7,8%);
- лікарями (7,8%).

Окрім зазначеного, для покращення професійного середовища СФ на рівні аптечного закладу, залишається наявність корпоративної культури. За оцінкою респондентів, вона сприяє стабілізації професійного середовища в аптечному закладі у 71,0% випадків. Доцільно також звертати увагу на проведення організаційних заходів для посилення згуртованості колективу. Такі заходи додатково можуть покращити професійне середовище для СФ у 47,8% випадків.

Висновки. Досліджені важливі аспекти професійного середовища СФ на рівні аптечного закладу: джерела надходження інформації при виборі професії, вимоги до їх професійної діяльності, деякі ускладнення у професійному спілкуванні та окреслені заходи для його покращення шляхом посилення корпоративної культури і згуртованості колективу. Отримані результати рекомендовані до використання при формуванні кадрового забезпечення СФ аптечних закладів у сучасних умовах.