

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
факультет фармацевтичних технологій та менеджменту
кафедра менеджменту, маркетингу та забезпечення якості у фармації**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на тему: «ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ТА ПСИХОСОЦІАЛЬНИХ ЧИННИКІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ
ФАРМАЦЕВТІВ»**

Виконала: здобувачка вищої освіти групи

Фм20(4,6з)мед-01а

спеціальності: 226 Фармація, промислова фармація

освітньої програми Фармація

Анна БАТІЖЕВСЬКА

Керівник: доцент закладу вищої освіти кафедри

менеджменту, маркетингу та забезпечення якості у

фармації, к.фарм.н., доцент Ірина БОНДАРЄВА

Рецензент: завідувач кафедри соціальної фармації,

к.фарм.н., доцент Аліна ВОЛКОВА

Харків – 2025 рік

АНОТАЦІЯ

У даній кваліфікаційній роботі досліджено вплив професійного вигорання та психосоціальних чинників на ефективність роботи фармацевтичних працівників. Розроблено заходи для зниження негативного впливу психосоціальних чинників. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 40 сторінок і включає 14 рисунків, 3 таблиці. У роботі також наведено список літератури, який включає 30 найменувань.

Ключові слова: професійне вигорання, психосоціальні чинники, ефективність, фармацевт, аптека.

ANNOTATION

In this qualification work, the influence of professional burnout and psychosocial factors on the work efficiency of pharmaceutical workers is investigated. Measures have been developed to reduce the negative impact of psychosocial factors. The total volume of the qualification work is 40 pages and includes 14 figures, 3 tables. The work also contains a list of references, which includes 30 titles.

Key words: professional burnout, psychosocial factors, efficiency, pharmacist, pharmacy.

ЗМІСТ

	стор.
Вступ.....	4
Розділ I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПСИХОСОЦІАЛЬНИХ ЧИННИКІВ.....	7
1.1. Поняття, основні причини та наслідки професійного вигорання у фармацевтів	7
1.2. Психосоціальні чинники, що впливають на роботу фармацевтів.....	11
Висновки до розділу 1	14
Розділ II. АНАЛІЗ ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ФАРМАЦЕВТІВ.....	15
2.1. Дослідження рівня професійного вигорання у фармацевтів.....	15
2.2. Аналіз заходів, які вживали фармацевти при вигоранні	24
Висновки до розділу 2	29
Розділ III. АНАЛІЗ ВПЛИВУ ПСИХОСОЦІАЛЬНИХ ЧИННИКІВ НА РОБОТУ ФАРМАЦЕВТІВ.....	31
3.1. Дослідження психосоціальних факторів, що сприяють стресу та вигоранню.....	31
3.2. Розробка заходів для зниження негативного впливу психосоціальних чинників.....	33
Висновки до розділу 3	37
Загальні висновки	39
Список використаних джерел	41
Додатки.....	45

ВСТУП

Актуальність теми. Дослідження впливу професійного вигорання та психосоціальних чинників на ефективність роботи фармацевтичних працівників є надзвичайно актуальним у сучасних умовах. Фармацевтична галузь відіграє важливу роль у системі охорони здоров'я, забезпечуючи населення необхідними лікарськими засобами та виробами медичного призначення. Водночас, працівники фармацевтичної сфери стикаються з високим рівнем стресу, великим обсягом відповідальності та частими контактами з пацієнтами, що може призвести до професійного вигорання [18].

Професійне вигорання фармацевтів негативно впливає на їхню продуктивність, якість обслуговування пацієнтів, а також на їхнє фізичне та психічне здоров'я. Це, в свою чергу, може знижувати ефективність фармацевтичної діяльності в цілому, призводити до збільшення помилок у роботі та підвищувати ризики для здоров'я пацієнтів [6].

Психосоціальні чинники, такі як робоче середовище, міжособистісні стосунки з колегами, рівень підтримки з боку керівництва та робоче навантаження, також суттєво впливають на стан фармацевтів. Дослідження цих аспектів допоможе краще зрозуміти причини виникнення професійного вигорання та знайти ефективні способи його запобігання і подолання [21].

Вивчення впливу професійного вигорання та психосоціальних чинників на ефективність роботи фармацевтів є необхідним для розробки стратегій покращення умов праці у фармацевтичних установах, підвищення рівня професійної підготовки та підтримки фармацевтів, а також для забезпечення високої якості фармацевтичної допомоги населенню. Це дослідження сприятиме покращенню здоров'я і добробуту фармацевтів, що, у свою чергу, позитивно вплине на ефективність їхньої роботи і якість обслуговування пацієнтів [28].

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження впливу професійного вигорання та психосоціальних чинників на ефективність роботи фармацевтів.

Для досягнення мети кваліфікаційної роботи необхідно вирішити наступні **завдання**:

- вивчити поняття, основні причини та наслідки професійного вигорання у фармацевтів;
- розглянути психосоціальні чинники, що впливають на роботу фармацевтів;
- дослідити рівень професійного вигорання у фармацевтів;
- проаналізувати заходи, які вживали фармацевти при вигоранні;
- дослідити психосоціальні фактори, що сприяють стресу та вигоранню;
- розробити заходи для зниження негативного впливу психосоціальних чинників.

Об'єктом дослідження є фармацевтичні працівники.

Предмет дослідження — дослідження впливу професійного вигорання та психосоціальних чинників на ефективність роботи фармацевтів.

У дослідженні застосовувалися різні **методи**, включаючи анкетування для збору відповідей учасників, аналіз для обробки отриманих даних, системний підхід для комплексного вивчення об'єкту, графічний метод для візуалізації інформації та спостереження для збору об'єктивних даних під час реальних ситуацій або подій.

Практичне значення отриманих результатів. Використання результатів цього дослідження дозволить практично застосовувати отримані рекомендації в управлінні фармацевтичними організаціями з метою підвищення якості роботи та удосконалення умов праці фармацевтів.

Апробація результатів дослідження і публікації. Кваліфікаційна робота апробована на X науково-практичній конференції з міжнародною участю «Науково-технічний прогрес і оптимізація технологічних процесів створення лікарських препаратів». Опубліковано тези доповідей: Бондарєва І. В., Батіжевська А.Ю. Аналіз впливу професійного вигорання на продуктивність праці фармацевтів. Науково-технічний прогрес і оптимізація

технологічних процесів створення лікарських препаратів: матеріали X наук.-практ. конф. з міжнар. участю, присвяченої пам'яті зав. каф. управління та економіки фармації з технологією ліків, д-ра фарм. наук, проф. Т.А. Грошового (17 – 18 жовтня 2024 р.). – Тернопіль : ТНМУ, 2024. – С. 150-151.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота включає в себе вступ, огляд літератури, експериментальну частину, загальні висновки, перелік використаних літературних джерел і додатки. Загальний обсяг роботи становить 40 сторінок, в які входять 14 рисунків та 3 таблиці. Крім того, у роботі наведено 30 джерел літератури, які були використані для дослідження та аналізу.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПСИХОСОЦІАЛЬНИХ ЧИННИКІВ

1.1. Поняття, основні причини та наслідки професійного вигорання у фармацевтів

До професійного вигорання схильні керівники, менеджери з продажу, медичні та соціальні працівники, консультанти, викладачі, поліціанти та інші професіонали, яким за видом роботи доводиться багато спілкуватися з іншими людьми. Також ризикують ті, хто балансує між сім'єю та роботою, а також ті, хто живе в постійному страху втратити роботу або не знайти нову через вік чи невпевненість у власних силах. Особливо вразливі люди, які опинилися в нових обставинах та на яких покладено великі очікування і відповідальність, адже такі співробітники можуть «перегоріти» вже за пів року. Мешканці мегаполісів, які змушені взаємодіяти з великою кількістю незнайомих людей, також потрапляють до групи ризику [18].

За даними дослідження сім із десяти співробітників аптек відчують синдром професійного вигорання. Він руйнує не лише їхні професійні навички, кар'єру, успішність, а й здоров'я. І розпочинати боротьбу з цією проблемою потрібно негайно [3].

Насамперед варто пояснити, що ж розуміти під вигоранням. Це синдром, що виникає у відповідь на дію хронічних стресових факторів на роботі, з якими не вдається впоратися. У фармацевтичних фахівців тригерів достатньо, як і в інших працівників охорони здоров'я, тому, за деякими даними, до 50% тих, хто пов'язаний з фармацією, страждають від вигорання, і тут можна виділити три симптоми [26].

Втома – це головна ознака. Фізична, емоційна та когнітивна втома підриває здатність ефективно працювати і позитивно ставитися до того, що співробітник робить. Це може бути пов'язано і з високими вимогами до фармацевтичних спеціалістів, і з нестачею часу, і багатозадачністю [9].

Цинізм – не найочевидніший, але неодмінний супутник вигорання. Для організму це спосіб психологічно дистанціюватися з роботи. Замість того, щоб бути залученим до спільної справи, «вигорілий» фармацевт стає відстороненим. Зі сторони може здатися, що йому все одно. Він безсердечний та байдужий. Насправді це лише оболонка, яка виникає при перевантаженнях, частих конфліктних ситуаціях та відчутті неможливості щось виправити [5].

Неефективність – ще одна ознака вигорання. Вона проявляється відчуттям власної некомпетентності, відсутністю досягнень та зниженням продуктивності, людина відчуває, що втрачає навички. Часто це відбувається в комбінації із виснаженням та цинізмом. А все тому, що люди фізично не можуть працювати на піку своїх можливостей, у них закінчуються сили. Все це призводить до стану, коли стресори, пов'язані з роботою (наприклад, складні клієнти, високі навантаження, довгий робочий день тощо) неможливо ефективно усунути за допомогою звичайного відпочинку – перерв і вихідних днів. Види чинників емоційного вигорання представлені на рис. 1.1 [7].

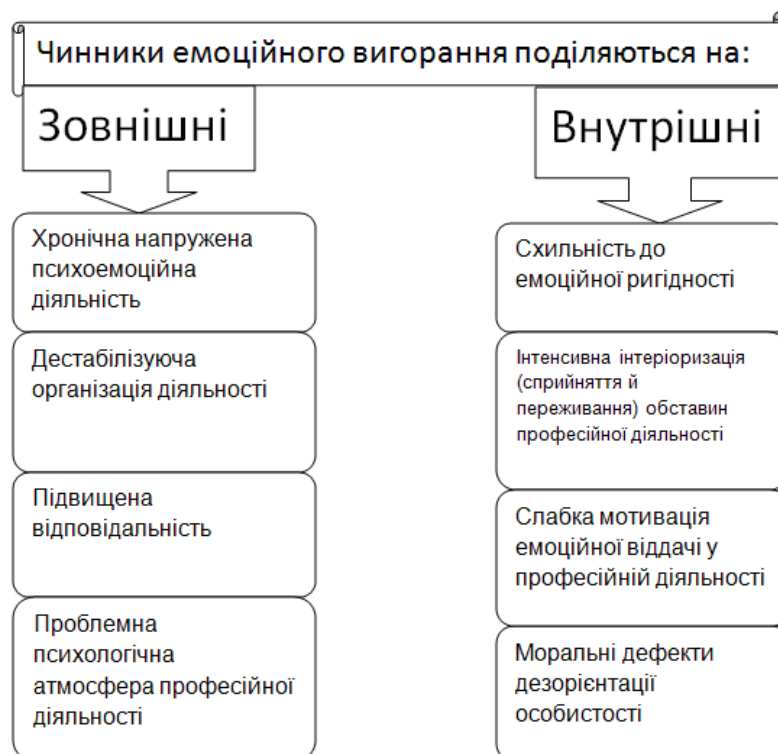


Рис. 1.1. Види чинників емоційного вигорання

Термін "вигорання" з'явився в 1974 році, його використав Герберт Фройденбергер у книзі "Вигоряння: висока ціна високих досягнень". Автор визначив це поняття як зникнення мотивації чи стимулу, особливо коли відданість справі чи відносинам не призводить до бажаних результатів [19].

Варто розглянути чотири кроки до здорової роботи. Найбільший внесок у вигоряння роблять ситуаційні фактори, для їх корекції часто необхідні зміни на рівні фармацевтичної організації, що, на жаль, не завжди можливо. Однак є кроки, які можна робити і самостійно, причому чим раніше, тим краще. По-перше, головне – це турбота про себе. Дуже часто фармацевтичні працівники намагаються встигнути все й одразу, забуваючи про важливий принцип – «правило маски». Спочатку потрібно надіти кисневу маску на себе, а потім на свою дитину. Якщо уявити, що наше насичене складне життя – це і є непростий політ літаком, де ми дбаємо про всіх, хто поряд. Але про свою маску забуваємо геть-чисто. Але щоб не перевантажуватися, фармацевтам потрібно поповнювати фізичну та емоційну енергію, піклуватися про себе [25].

Фармацевтам необхідно робити те, що їх наповнює. Переглянути харчування, фізичну активність, сон. Необхідно включити у графік тренування, відпочинок та просто насолоду природою. Якщо фармацевтам здається неможливим втиснути в пересичений робочий режим такі дрібниці, необхідно завести щоденник або електронний календар. Для кожного відрізка часу потрібно записувати, що робити, з ким знаходитись, як почуватися (наприклад, за шкалою від 1 до 10), і неодмінно оцінювати важливість кожного заняття. Потім проаналізувати результати і встановити, що у графіку фармацевта зайве, а що – головне [13].

По-друге необхідно змінити свою точку зору. Відпочинок, релаксація та поповнення сил можуть полегшити стомлення, підвищити ефективність та знизити напруження цинізму. Але повністю усунути реальні причини вигорання з їхньою допомогою не можна. Повернувшись на роботу навіть після вихідних «здорової людини», фармацевти можуть зіткнутися з тим

самим нездоровим навантаженням, конфліктними покупцями та нестачею ресурсу. Варто уважно заглянути усередину та проаналізувати, що вони можуть виправити. Правильно – ситуацію чи у крайньому разі ставлення фармацевтів до неї [6].

Якщо ключова проблема фармацевтів в тому, необхідно запитати себе, які завдання, у тому числі критично важливі, фармацевти могли б делегувати, щоб звільнити час та енергію для іншої роботи. Необхідно знайти способи змінити свої бізнес-процеси так, щоб отримати більший контроль над ними або зосередитися на найкорисніших завданнях. Звичайно, делегувати завдання першостольникові просто нікому, він – крайня ланка у складному ланцюжку. Але й тут є поле для діяльності. Наприклад, важливо коректно розподілити завантаження між фармацевтичними спеціалістами в одній зміні чи колегами-напарниками, з якими доводиться виконувати одну спільну роботу [4].

Якщо проблема фармацевта – цинізм, варто подумати, чи може він захистити себе від тих процесів усередині фармацевтичної організації, через які опускаються руки, і зосередитися на тому, що приносить радість. Спочатку це може здатися нереальним, але у такій складній справі, як плани, за бажання можна дійти прийнятного рішення, яке влаштує і фармацевта, і роботодавця, і клієнта [23].

По-третє, необхідно зменшити робочі стреси. Можливо, потрібно визнати, що очікування керівництва до фармацевта, можуть бути, завищені, і він не в змозі виконати стільки завдань, скільки на нього поклали. Безконфліктне консультування – не існує, і мимоволі фармацевтичному спеціалісту доводиться вибудовувати між ним і складним клієнтом невидиму перешкоду, щоб захистити себе від булінгу. Слід морально підготуватися і до того, що керівництво не буде задоволене, якщо фармацевт, наприклад, відмовиться виходити в зміну свого єдиного вихідного. Але це може бути першим кроком до того, щоб покращити свою довгострокову продуктивність та захистити здоров'я [2].

Мета фармацевта дивитися на свої результати у перспективі і, якщо фармацевту це необхідно, вчасно сказати «ні» [10].

По-четверте, фармацевт повинен шукати підтримку. Найкраща протитрута від вигорання, особливо коли вона спричинена цинізмом та неефективністю, це пошук міжособистісних взаємодій та постійний розвиток. Необхідно знайти групи за інтересами – сьогодні у соціальних мережах безліч спільнот, які допомагають подолати професійне вигорання. Також потрібно шукати тренерів, психологів – усіх, хто входить у боротьбу з цією проблемою [5].

Враховуючи, що професійне вигорання найчастіше стає наслідком впливу ситуаційних факторів, цілком можливо, що співробітники аптечного підприємства також потребують допомоги. Якщо аптека об'єднається, щоб запропонувати взаємну підтримку, провести мозковий штурм і разом прийти до оптимальних рішень, швидше за все, працівникам вдасться зрушити справу з мертвої точки і досягти кардинальних позитивних змін [3].

1.2. Психосоціальні чинники, що впливають на роботу фармацевтів

Психосоціальні фактори суттєво впливають на професійну діяльність фармацевтів. Вони охоплюють соціальні, психологічні та організаційні аспекти, які визначають якість їхнього робочого життя. Розглянемо ключові з них детальніше [11].

Фармацевти часто працюють у умовах значного навантаження, коли необхідно швидко та точно опрацьовувати великий обсяг інформації. Це може спричиняти стрес і професійне вигорання, особливо за несприятливих робочих умов [5].

Важливу роль у створенні комфортного робочого середовища відіграє підтримка з боку колег і керівництва. Ефективна комунікація та можливості для соціальної взаємодії сприяють зниженню рівня стресу й підвищують задоволеність роботою. На рисунку 1.2 представлено класифікацію

соціально-психологічних факторів, що впливають на здоров'я фармацевтів [17].

Відчуття професійного самовираження та перспективи кар'єрного зростання є важливими мотиваційними чинниками. Визнання досягнень та можливість підвищення кваліфікації формують позитивне ставлення до роботи [5].

Разом із цим, порушення балансу між професійним і особистим життям негативно впливає на здоров'я фармацевтів. Забезпечення гнучкого робочого графіка та можливостей для відпочинку допомагає підтримувати цей баланс і сприяє загальному добробуту [8].

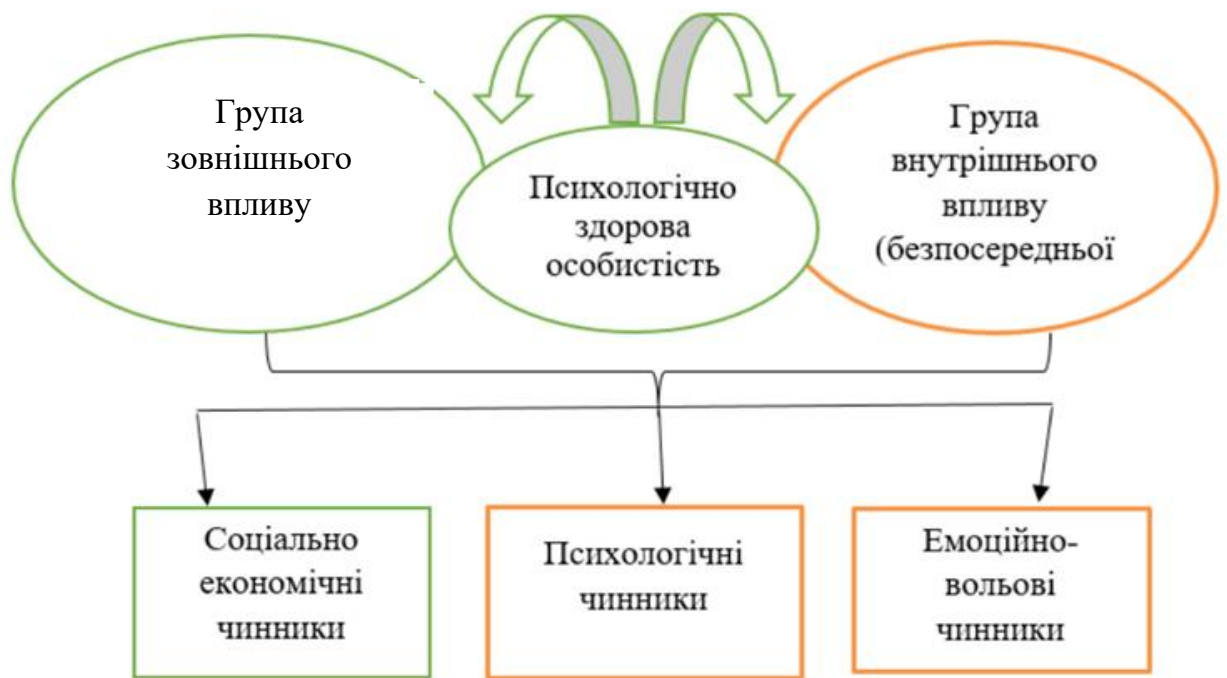


Рис. 1.2. Класифікація соціально-психологічних чинників, що впливають на здоров'я фармацевтів

Культура на робочому місці, яка сприяє відкритості, співпраці та підтримує інноваційний підхід, позитивно впливає на мотивацію та задоволеність працівників. Натомість токсичне робоче середовище може стати причиною конфліктів і незадоволення роботою [7].

Важливу роль у взаємодії з пацієнтами відіграє ефективна комунікація. Навички міжособистісного спілкування, прояв емпатії та здатність уважно слухати сприяють формуванню довіри та побудові позитивних стосунків. Це забезпечує високий рівень задоволеності пацієнтів від отриманих послуг [2].

Фізичні умови на робочому місці, зокрема зручність робочого простору, доступність необхідних ресурсів і загальна безпека, суттєво впливають на ефективність роботи фармацевтів. Створення комфортних умов сприяє зростанню продуктивності та підвищенню задоволення від роботи [4].

Фази емоційного вигорання фармацевтів детально проаналізовані в таблиці 1.1 [1].

Таблиця 1.1

Фази емоційного вигорання

Напруга	Резистенція	Виснаження
• переживання психотравмуючих обставин; • незадоволення самим собою; • "загнаність у кут"; • тривога і депресія	• неадекватне вибіркове емоційне реагування; • емоційно-моральна дезорієнтація; • розширення сфери економії емоцій; • редукція професійних обов'язків	• емоційний дефіцит; • емоційне відчуження; • особистісне відчуження (деперсоналізація); • психосоматичні та психовегетативні порушення

Синдром професійного вигорання не виникає миттєво — він поступово розвивається, досягаючи критичної точки, коли накопичується надмірна кількість негативних емоцій. Якщо фармацевт втрачає інтерес до життя, уникає спілкування як вдома, так і на роботі, і відчуває брак підтримки, це може свідчити про емоційне вигорання. Такий стан часто виникає під

впливом щоденних стресів і викликів, з якими фармацевти постійно стикаються у своїй діяльності [4].

Емоційне вигорання проявляється через низку психофізичних та соціально-психологічних ознак. Серед психофізичних симптомів виділяють хронічну втому, зниження працездатності, емоційне виснаження, проблеми зі сном, включаючи безсоння, а також фізичні недуги, такі як головний біль, нудота, втрата апетиту та розлади шлунково-кишкового тракту [1].

Ці фактори взаємодіють між собою, формуючи загальний досвід роботи фармацевтів. Усвідомлення та управління такими психосоціальними аспектами можуть сприяти створенню сприятливого робочого середовища, що, у свою чергу, покращує якість обслуговування пацієнтів [3].

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Проаналізовано основні причини та наслідки професійного вигорання у фармацевтів.
2. Проаналізовано психосоціальні чинники, що впливають на роботу фармацевтів.

РОЗДІЛ II

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ФАРМАЦЕВТІВ

2.1. Дослідження рівня професійного вигорання у фармацевтів

Професія фармацевта, яка передбачає постійну взаємодію з людьми, в умовах війни стала особливо напруженою та стресовою. Тривалі робочі зміни, безперервна комунікація з клієнтами, проблеми з логістикою та емоційний тиск, викликаний воєнними реаліями, значно підвищують ризик професійного вигорання. Це не лише негативно позначається на фізичному та психологічному стані фармацевтів, а й знижує якість обслуговування пацієнтів [24].

Для вивчення рівня професійного вигорання було проведено опитування серед 57 фармацевтів із різних регіонів України (Додаток А). Результати показали, що 85% респондентів становлять фармацевти, а 15% – завідувачі аптек (рис. 2.1).

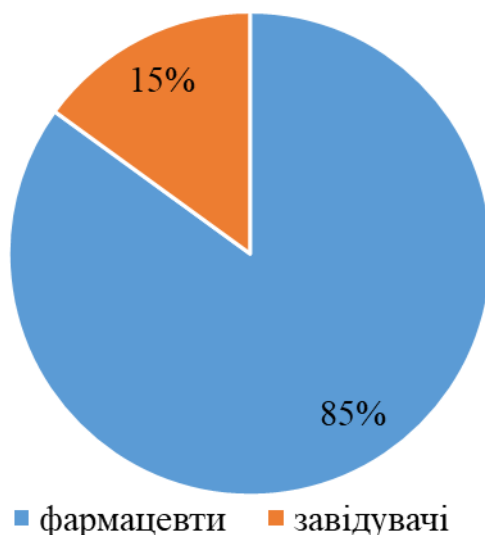


Рис. 2.1. Дослідження займаємих посад працівниками аптек, що прийняли участь в опитуванні

Професійне вигорання — це складний психологічний стан, що розвивається поступово внаслідок тривалого робочого стресу. Воно

характеризується трьома основними проявами: емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням професійної продуктивності. Відмінність вигорання від звичайного стресу полягає в його стійкому характері та супроводі почуттями безнадії та відчаю. Хоча втома може бути одним із симптомів вигорання, вона не є його головною ознакою [24].

У межах дослідження було проаналізовано стаж роботи фармацевтичних працівників (рис. 2.2). Найбільша частка респондентів (52%) має стаж від 11 до 20 років, що свідчить про значну присутність досвідчених фахівців у галузі. Лише 7% фармацевтів працюють у професії менше п'яти років, що може вказувати на низький рівень привабливості професії серед молодих спеціалістів або на їх швидкий відтік із галузі. Високий відсоток працівників із великим стажем (понад 21 рік) свідчить про те, що значна частина фармацевтів залишається в професії протягом тривалого часу.

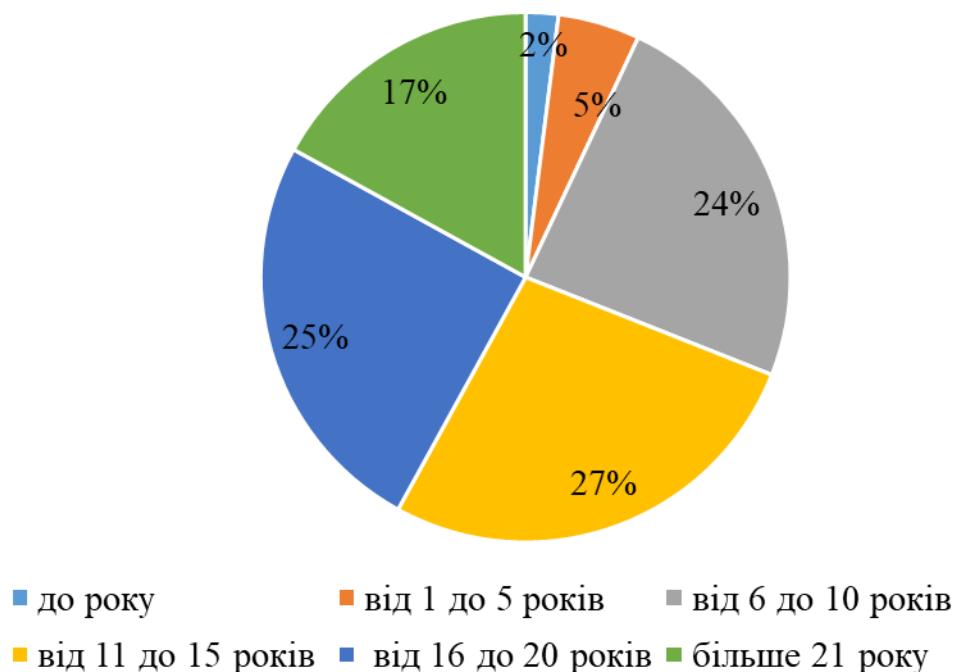


Рис. 2.2. Дослідження стажу роботи фармацевтичних працівників

Згідно з отриманими даними, 70% опитаних фармацевтів мають сім'ю (рис. 2.3), що свідчить про важливість сімейних обов'язків у їхньому житті. Водночас 30% респондентів не перебувають у шлюбі, і це вказує на

необхідність врахування їхніх специфічних потреб та мотивацій, які можуть суттєво відрізнятися від тих, що мають сімейні фармацевти.

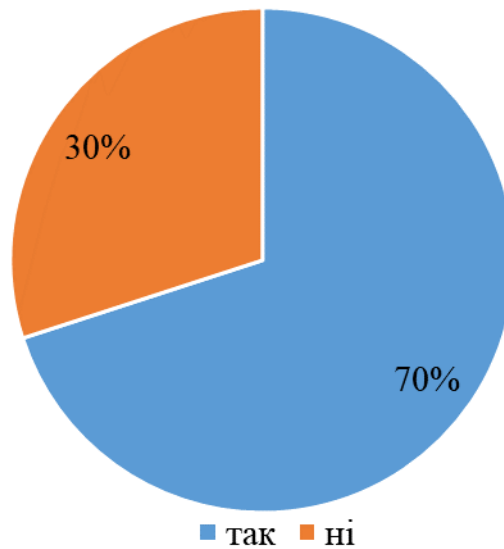


Рис. 2.3. Аналіз наявності сім'ї у фармацевтичних працівників, що прийняли участь в опитуванні

Крім того, було проаналізовано гендерний склад респондентів (рис. 2.4). Результати показали, що 90% опитаних – жінки, а 10% – чоловіки. Такий розподіл є характерним для багатьох сфер охорони здоров'я.

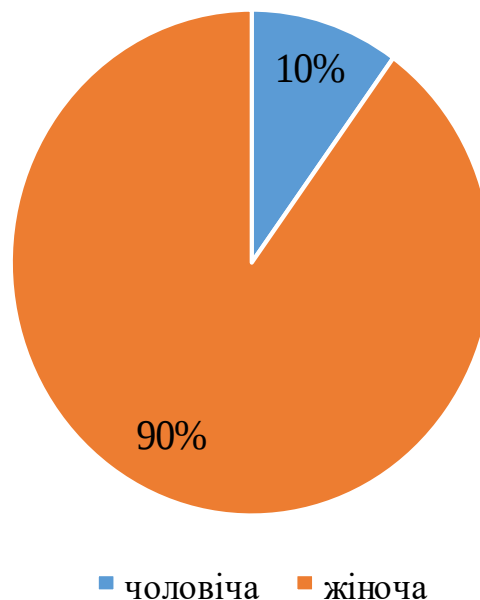


Рис. 2.4. Аналіз статі респондентів

На наступному етапі було проведено оцінювання рівня професійного вигорання серед фармацевтів. За результатами опитування можна зробити такі висновки. Лише 1% респондентів ніколи не відчують втому після

роботи. 18% відчують її рідко, 54% – інколи, 20% – часто, і 7% – завжди. Отже, більшість опитаних (81%) хоча б інколи відчують втому, що вказує на високий рівень навантаження на роботі.

Щодо зниження інтересу до роботи, 10% респондентів не мають таких проблем, 15% відчують це рідко, 30% – інколи, 20% – часто, і 25% – завжди. Таким чином, 75% респондентів хоча б інколи відчують зниження інтересу до роботи, що є можливим сигналом професійного вигорання.

Що стосується труднощів з прокиданням, 2% респондентів не мають таких проблем, 19% – рідко, 47% – інколи, 7% – часто, і 25% – завжди. Отже, 79% опитаних мають труднощі з прокиданням, що може бути пов'язано з втомою та вигоранням.

У плані роздратування чи гніву 4% респондентів ніколи не відчують цих емоцій, 30% – рідко, 27% – інколи, 34% – часто, і 5% – завжди. Усього 66% опитаних хоча б інколи відчують роздратування або гнів, що є ще однією ознакою вигорання.

Що стосується відчуття, що їхні зусилля не цінуються, 7% респондентів ніколи не стикаються з цією проблемою, 20% – рідко, 30% – інколи, 41% – часто, і 2% – завжди. Таким чином, 73% респондентів хоча б інколи відчують, що їхні зусилля не оцінюються, що значно впливає на їхню мотивацію та задоволення від роботи.

Загалом, більшість опитаних фармацевтів демонструють ознаки професійного вигорання, такі як втома, зниження інтересу до роботи, труднощі з прокиданням, роздратування чи гнів, а також відчуття, що їхні зусилля не цінуються. Ці фактори свідчать про високий рівень стресу і необхідність вжиття заходів для покращення умов праці та підтримки емоційного благополуччя працівників (рис. 2.5).

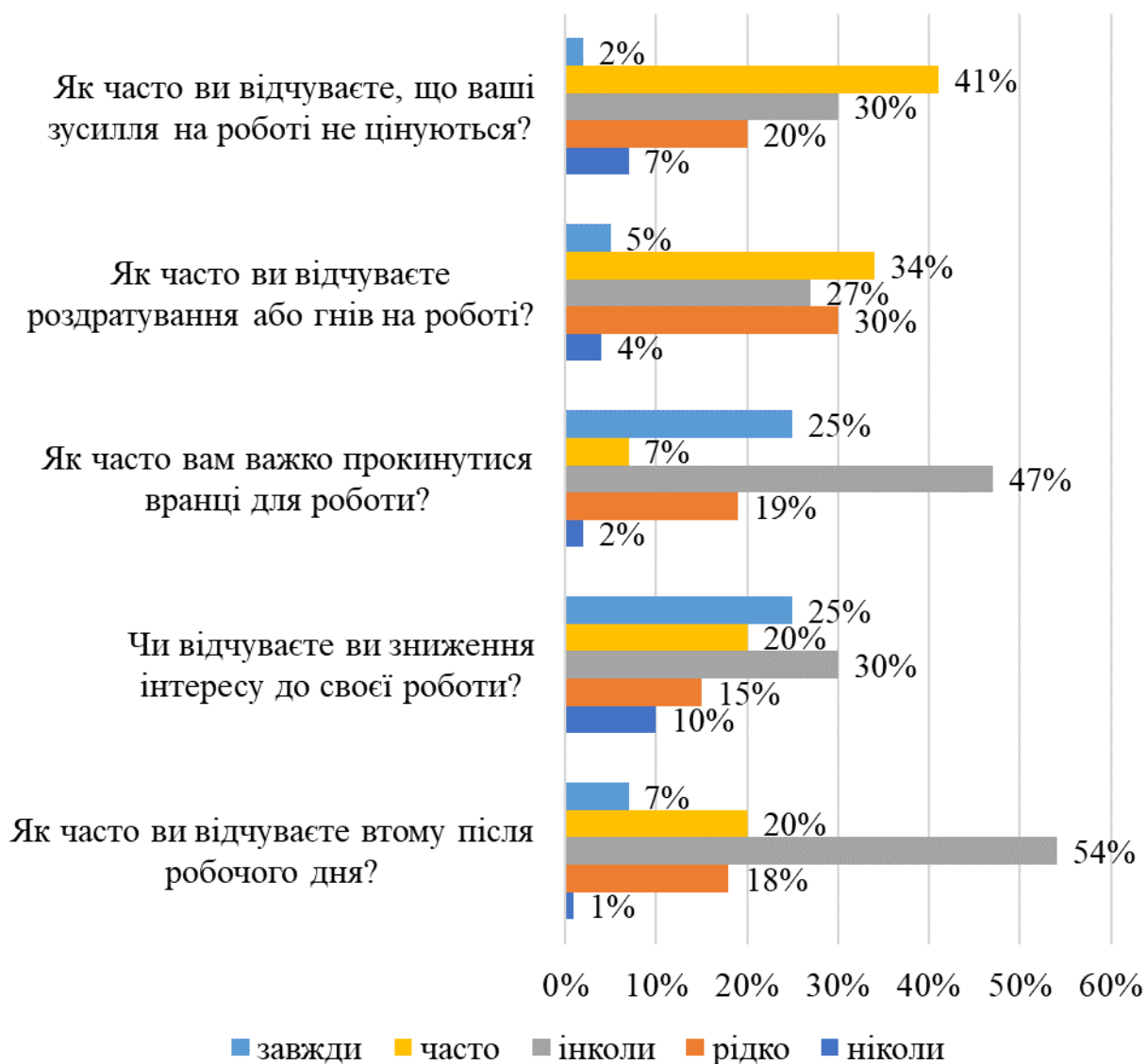


Рис. 2.5. Оцінка рівня професійного вигорання фармацевтів

Проводячи оцінку психологічного стану працівників аптек (рис. 2.6), було виявлено, що 8% респондентів ніколи не відчувають емоційного виснаження. 8% відчувають його рідко, 57% – інколи, 24% – часто, і 3% – завжди. Таким чином, 84% опитаних хоча б інколи переживають емоційне виснаження, що свідчить про високий рівень емоційного навантаження на працівників.

Щодо депресивних або безнадійних відчуттів, 37% респондентів не переживають їх ніколи, 13% – рідко, 40% – інколи, 9% – часто, і 1% – завжди. В результаті, 63% опитаних хоча б інколи відчувають депресивний стан або

безнадійність, що може бути ознакою вигорання або інших психологічних проблем.



Рис. 2.6. Оцінка психологічного стану працівників аптек

Було виявлено, що 10% респондентів ніколи не відчувають втрати мотивації до роботи. 20% відчувають це рідко, 30% – інколи, 27% – часто, і 13% – завжди. Отже, 70% респондентів хоча б інколи відчувають втрату мотивації до роботи, що може свідчити про вигорання та незадоволення умовами праці.

З результатів опитування видно, що значна частина працівників аптек стикається з ознаками психологічного виснаження, депресії або безнадійності, а також зниженням мотивації до роботи. Це може вказувати на високий рівень стресу та професійного вигорання серед працівників, що

вимагає вжиття відповідних заходів для поліпшення їхнього психологічного стану та створення сприятливіших умов праці.

Для оцінки ступеня вигорання використовуються різні методи, одним з яких є "Інвентаризація вигорання Маслач". Оригінальна версія цього опитувальника була розроблена американськими психологами Крістіною Маслач і Сьюзен Е. Джексон та опублікована в 1981 році [4]. Згодом були створені нові адаптовані версії для різних професійних груп, зокрема для осіб, які працюють у сферах, пов'язаних з наданням послуг (табл. 2.1 та 2.2).

Таблиця 2.1

Тест на професійне вигорання по Маслач

Шка- ли	№ з /п	Наскільки часто вас відвідують такі почуття, перелічені нижче (у дужках вказана кількість балів)	Ні ко ли (0)	Декіл ька разів на рі к (1)	Раз на м ісяц ь (2)	Декіль ка разів на міс яць(3)	Раз на т иж/ ден ь (4)	Декільк а разів на тижд ень (5)	Що дня (6)
І.Емо- ційне висна- ження	1	Після роботи я відчуваюся повністю спустошеним							
	2	Після роботи я відчуваюся, ніби з мене вижали всі соки							
	3	Зранку мене охоплює апатія до роботи							
	4	Я розумію всі складнощі, з якими стикаються клієнти							
	5	Буває, що спілкуюся з клієнтами формально							
	6	Я відчуваю себе виснаженим від постійного контакту з людьми							
	7	Я вмію швидко знаходити рішення проблем клієнтів							
	8	Я втратив інтерес до своєї роботи							
	9	Я отримую задоволення від того, що можу допомогти іншим							

II. Деперсоналізація	10	Робота зробила мене менш чутливим/чутливою до чужих проблем							
	11	Я боюся, що моя робота знелюднює мене							
	12	Я відчуваю приплив сил							
	13	Я втрачаю інтерес до своєї роботи							
	14	Я перевантажений/а роботою							
III. Редукція особистих досягнень	15	Іноді я відчуваю емоційну відстороненість від деяких клієнтів							
	16	Постійне спілкування з людьми виснажує мене							
	17	Я вмію швидко налагоджувати контакт з клієнтами							
	18	Робота з людьми заряджає мене енергією							
	19	Моя робота мала позитивний вплив							
	20	Я на межі виснаження							
	21	Я маю високу стійкість до стресу							
	22	Я відчуваю себе винним у проблемах клієнтів							

Було проведено опитування за методикою Маслач, результати якого представлені на рис. 2.6. Виявлено, що більшість працівників (67%) знаходяться на середньому рівні емоційного виснаження, що вказує на наявність значного стресу, але без критичних ознак. 13% працівників відчують високе емоційне виснаження, що є тривожним сигналом і вимагає втручання для запобігання серйозним наслідкам.

Представлення результатів опитування по Маслач

Шкали	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
I. Емоційне виснаження	<17	18–29	>30
II. Деперсоналізація	<5	6–11	>12
III. Редукція особистих досягнень	>40	34–39	<33

Було виявлено, що більшість працівників (54%) мають середній рівень деперсоналізації, що свідчить про те, що іноді вони можуть сприймати клієнтів як безликі об'єкти. 19% працівників мають високий рівень деперсоналізації, що може вказувати на значне емоційне відчуження та негативне ставлення як до своєї роботи, так і до клієнтів.

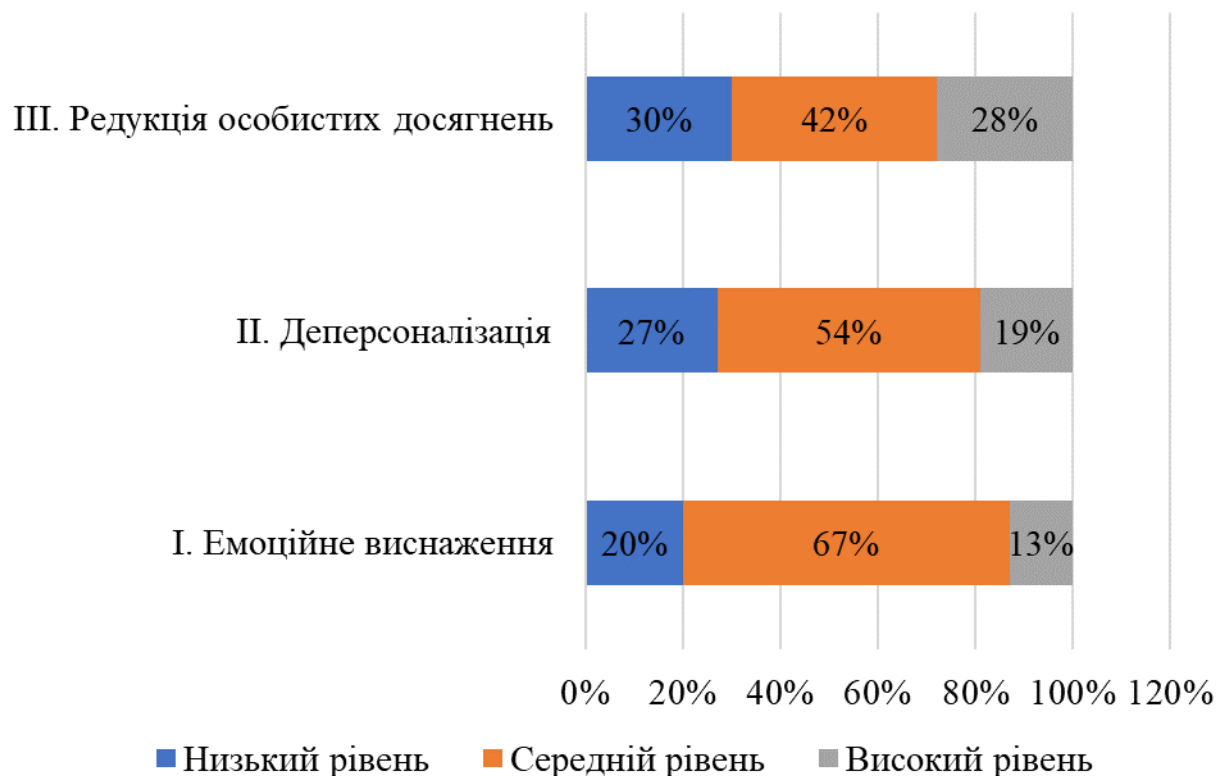


Рис. 2.7. Результати опитування по Маслач фармацевтів

Розподіл за рівнем редукції особистих досягнень виявився більш рівномірним, проте переважав середній рівень (42%), що свідчить про

загальне задоволення досягнутими результатами, хоча в деяких випадках спостерігається зниження мотивації та відчуття професійної значущості..

2.2. Аналіз заходів, які вживали фармацевти при вигоранні

У працівників, які стикаються з професійним вигоранням, підвищується ризик таких проблем: відсутності на роботі більше двох тижнів через хворобу на 63%, розвитку депресивних розладів на 210%, розвитку цукрового діабету 2-го типу на 94%, а також артеріальної гіпертензії на 70%.

Щоб знизити ризик емоційного вигорання, важливо навчитися не піддаватися маніпуляціям типу «хто, якщо не ти». Це передбачає зниження рівня емпатії фармацевтів і більш свідоме ставлення до власного емоційного стану. Коли фармацевт починає розуміти маніпуляції, йому легше помітити, коли він платить за них емоційною ціною [9].

Іноді може здаватися, що виконати прохання маніпулятора неважко і не варто витрачених зусиль, але насправді це має свою ціну — час, емоції, увагу, які могли б бути використані для сім'ї, хобі чи відпочинку. Це не означає, що завжди потрібно відмовляти в допомозі іншим, але важливо, щоб кожен вибір був свідомим і розумним [3].

Здійснене дослідження серед 57 фармацевтів виявило високий рівень професійного вигорання в цій групі, особливо в умовах воєнного часу. Більшість опитаних фармацевтів відчують постійну втому, зниження інтересу до роботи, труднощі з прокиданням і роздратування, що свідчить про значне емоційне навантаження.

Багато респондентів відчують, що їхні зусилля не цінуються, що знижує мотивацію та задоволення від роботи. Більшість фармацевтів відчують емоційне виснаження, депресивний стан і безнадійність, що може серйозно впливати на їхнє самопочуття і якість життя. Війна лише погіршує ситуацію, збільшуючи відповідальність, нестабільність робочих умов і емоційний стрес [20].

Вивчено заходи, які фармацевти вживають для боротьби з емоційним вигоранням, результати яких показано на рис. 2.8.



Рис. 2.8. Аналіз заходів, які вживали фармацевти при вигоранні

Виявлено, що найбільша частина фармацевтів (47%) обирала зміну роботи в межах своєї професії, сподіваючись знайти більш комфортне робоче середовище. 21% опитаних вирішили змінити сферу діяльності, залишивши фармацію для пошуку нових можливостей у інших галузях. 9% фармацевтів зверталися до подорожей як способу відновлення емоційних сил і зниження стресу. 11% респондентів прагнули здобути додаткову освіту, що могло свідчити про намір змінити кар'єрний напрямок або підвищити кваліфікацію. Ще 11% опитаних починали власний бізнес, як у фармацевтичній сфері, так і в інших галузях. 5% фармацевтів прийняли рішення піти з роботи без чітких

планів на майбутнє, шукаючи перепочинку або нові можливості. Ці дії відображають різноманітні підходи до боротьби з емоційним вигоранням серед працівників фармацевтичної сфери.

Далі ми проаналізували фактори, що сприяють вигоранню (рис. 2.9). Найбільша частина фармацевтів (18%) зазначила монотонність роботи як основний фактор, що викликає емоційне вигорання. На другому місці з 11% респондентів — недостатнє фінансове винагородження.

Конфлікти з колегами або керівництвом стали причиною вигорання для 10% опитаних, а відсутність можливостей для професійного розвитку — для 9%. Тиск з боку термінів та дедлайнів відзначили 8% фармацевтів як важливий чинник.

Відчуття перевантаженості відповідальністю та велике робоче навантаження вказали по 6% опитаних кожен, в той час як емоційне напруження також зазначили 6%.

Нестабільність робочих умов, відсутність підтримки, несправедливе ставлення та відсутність балансу між роботою і особистим життям були факторами, які впливали на вигорання у 4% респондентів кожен. Відсутність визнання та нагород було відзначено 4% опитаних.

Невизначеність ролей і обов'язків, а також високі вимоги та очікування стали важливими факторами для 3% респондентів.

Ці результати свідчать, що емоційне вигорання серед фармацевтів викликається різноманітними чинниками, від монотонної роботи до недостатньої підтримки і визнання.

Далі ми провели аналіз наслідків професійного вигорання (рис. 2.10).



Рис. 2.9. Аналіз факторів, що викликають емоційне вигорання у фармацевтів

Виявлено, що найбільша частина респондентів (43%) вказала на погіршення якості обслуговування клієнтів, що свідчить про зниження ефективності та продуктивності роботи. 15% опитаних відзначили збільшення кількості помилок у своїй діяльності, що може бути результатом підвищеного рівня стресу та зниження концентрації.

Зростання плинності кадрів через професійне вигорання було відзначено 18% респондентами, що свідчить про високий рівень незадоволення умовами праці та прагнення змінити місце роботи.

24% фармацевтів повідомили про погіршення стану здоров'я, що є наслідком постійного стресу та перевантаження, і негативно позначається як на фізичному, так і на психологічному благополуччі працівників.

Ці результати вказують на серйозний вплив професійного вигорання на працівників фармацевтичної сфери, підкреслюючи необхідність розробки та впровадження заходів, спрямованих на запобігання та подолання цього стану в робочих колективах.

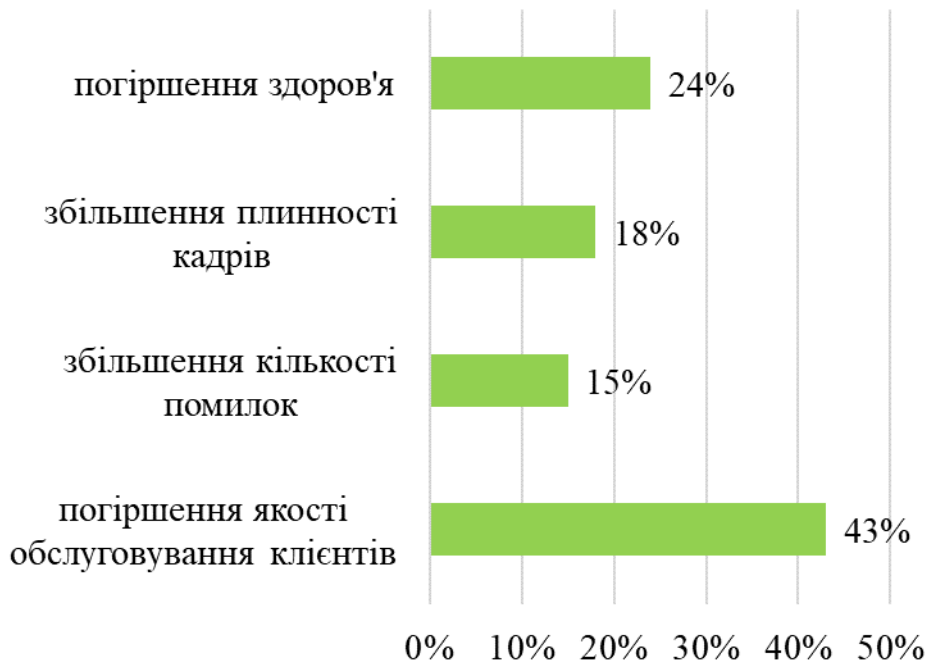


Рис. 2.10. Аналіз наслідків професійного вигорання

Професійне вигорання серед фармацевтів є важливою проблемою, яка потребує негайного реагування. Для покращення ситуації необхідно впровадити заходи, що знижують рівень стресу, підвищують мотивацію та поліпшують психологічне благополуччя працівників, що, в свою чергу, сприятиме збереженню здоров'я фармацевтів та забезпеченню високої якості фармацевтичної допомоги.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. За результатами опитування 57 фармацевтів з різних регіонів України, проведено аналіз впливу професійного вигорання на ефективність роботи фармацевтів. Серед респондентів 85% складають фармацевти, а 15% — завідувачі аптек. 52% мають досвід роботи від 11 до 20 років, що свідчить про наявність досвідчених фахівців. 7% мають стаж до 5 років, що може вказувати на небажання молодих спеціалістів працювати в галузі. 70% опитаних мають родину, а 30% — не мають. 90% респондентів — жінки, 10% — чоловіки.

2. Оцінено рівень професійного вигорання: 81% респондентів хоча б інколи відчують втому; 75% мають зниження інтересу до роботи; 79% стикаються з труднощами при прокиданні; 66% — з роздратуванням або гнівом; 73% відчують, що їхні зусилля не цінуються хоча б інколи. Психологічний стан фармацевтів оцінено так: 84% респондентів хоча б інколи переживають емоційне виснаження; 63% відчують депресію чи безнадійність; 70% стикаються з втратою мотивації до роботи.

3. Проведено оцінку вигорання за методикою Масlach: 67% працівників мають середній рівень емоційного виснаження, 13% — високий; 54% мають середній рівень деперсоналізації, 19% — високий; 42% — середній рівень редукції особистих досягнень. Високий рівень вигорання негативно впливає на продуктивність, збільшує ризик відсутності на роботі через хвороби, депресії, цукровий діабет та артеріальну гіпертензію.

4. Проаналізовано заходи, які вживали фармацевти при емоційному вигоранні: 47% обирали зміну роботи в межах фармацевтичної сфери, 21% — змінювали сферу діяльності, 9% — подорожували для відновлення сил, 11% — здобували додаткову освіту або відкривали власний бізнес, 5% — звільнялися з роботи без конкретних планів.

5. Проаналізовано фактори, що сприяють вигоранню: монотонність роботи (18%), недостатнє фінансове винагородження (11%), конфлікти з колегами чи керівництвом (10%), відсутність можливостей для професійного

зростання (9%), тиск термінів (8%), перевантаження відповідальністю та високий рівень стресу (6%).

6. Дослідження виявило, що професійне вигорання серед фармацевтів призводить до погіршення якості обслуговування клієнтів (43%), збільшення помилок (15%), підвищення плинності кадрів (18%), а також погіршення здоров'я через постійний стрес у понад чверті опитаних.

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ПСИХОСОЦІАЛЬНИХ ЧИННИКІВ НА РОБОТУ ФАРМАЦЕВТІВ

3.1. Дослідження психосоціальних факторів, що сприяють стресу та вигоранню

Нами було проведено дослідження психосоціальних факторів (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Дослідження психосоціальних факторів

У ході опитування 57 фармацевтів з аптечних закладів різних регіонів України були отримані наступні результати. Найбільша частина респондентів (40%) часто відчувають підтримку від колег, а 38% — завжди. Лише 19%

респондентів рідко відчують підтримку від колег, і всього 3% ніколи її не отримують (рис. 3.1).

Що стосується підтримки від керівництва, то половина опитаних (50%) завжди її відчують, а 21% — часто. Однак 15% респондентів зазначили, що рідко відчують підтримку від керівництва, і 14% — ніколи (рис. 3.1).

Щодо вигорання, найбільша частка респондентів (59%) часто відчують емоційне виснаження на роботі, а 32% — завжди. Лише 5% респондентів рідко стикаються з вигоранням, і всього 4% не відчують цього явища на роботі.

Ці результати підкреслюють важливість підтримки, яку фармацевти отримують від своїх колег і керівництва, для зменшення рівня стресу та вигорання серед працівників [3].

Далі було проведено аналіз основних факторів, які сприяють стресу та вигоранню фармацевтів (рис. 3.2).

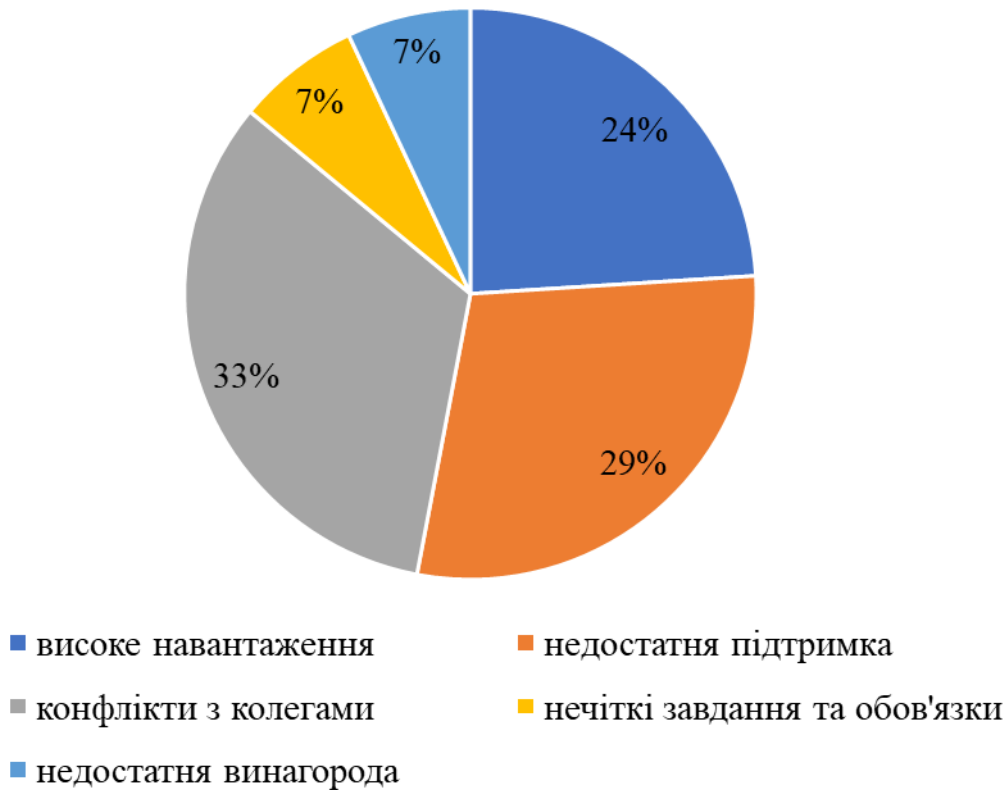


Рис. 3.2. Аналіз основних факторів, які сприяють стресу та вигоранню фармацевтів

Більшість респондентів (33%) вказали, що конфлікти з колегами є основним чинником, що сприяє стресу та вигоранню. 29% опитаних зазначили, що недостатня підтримка значно впливає на їхній стрес і вигорання. 24% респондентів вважають, що велике навантаження є головною причиною стресу та вигорання на роботі. 7% опитаних вказали, що нечіткість завдань та обов'язків сприяє стресу і вигоранню, а ще 7% вважають недостатню винагороду одним з факторів стресу та вигорання.

Ці результати підкреслюють важливість належного управління робочим середовищем і комунікацією серед співробітників для зниження рівня стресу та вигорання.

3.2. Розробка заходів для зниження негативного впливу психосоціальних чинників

Коли фармацевт постійно відчуває небажання йти на роботу, швидко втомлюється, відчувається безнадійно та розбитим, дрібниці дратують, а спілкування з колегами викликає відразу, це може бути ознакою професійного вигорання. Якщо цей стан триває довго, це вказує на наявність синдрому вигорання. Професійне вигорання – це особливий вид стресу, пов'язаний з роботою, що проявляється у фізичному та емоційному виснаженні, незадоволеності та втраті особистої ідентичності. Важливо зазначити, що вигорання не є медичним діагнозом. Деякі спеціалісти вважають, що за вигоранням можуть ховатися інші проблеми, такі як депресія, або індивідуальні чинники, зокрема особистісні риси чи сімейні обставини, що також можуть впливати на його розвиток [3].

Стрес та емоційне вигорання є поширеними проблемами серед фармацевтів, що негативно позначаються на їхній продуктивності, здоров'ї та загальному благополуччі. Психосоціальні фактори, такі як надмірне робоче навантаження, відсутність підтримки з боку колег та керівництва, конфлікти на робочому місці, нечіткість завдань і обов'язків, а також недостатня

фінансова винагорода, значно посилюють ці проблеми. Тому розробка заходів для зниження впливу цих факторів є надзвичайно важливою [20].

Згідно з результатами дослідження, більшість фармацевтів відчують підтримку з боку колег і керівництва. Проте є й ті, хто майже не отримує такої підтримки, що може призвести до підвищення рівня стресу та вигорання. Підтримка від колег (40% часто, 38% завжди) і від керівництва (21% часто, 50% завжди) є критично важливими для створення здорового робочого середовища.

Наше дослідження також виявило, що конфлікти з колегами (33%), відсутність підтримки (29%), велике робоче навантаження (24%), нечіткість завдань та обов'язків (7%) і недостатня винагорода (7%) є основними чинниками, які сприяють стресу та вигоранню серед працівників. Ці результати підкреслюють необхідність вжиття заходів для зниження негативного впливу цих факторів.

Нами були розроблені заходи для зниження негативного впливу психосоціальних чинників:

- 1) Організація регулярних командних заходів та тренінгів для покращення взаємодії між фармацевтичними працівниками.
- 2) Запровадження програм менторства, де досвідчені фармацевтичні працівники можуть підтримувати та навчати новачків.
- 3) Забезпечення відкритої та чесної комунікації між фармацевтичними працівниками та керівництвом аптечного закладу для створення атмосфери довіри та підтримки.
- 4) Постійний аналіз робочого навантаження та справедливий перерозподіл завдань між працівниками аптечних підприємств для запобігання перевантаженню.
- 5) Розробка чітких описів посадових обов'язків для кожного фармацевтичного працівника, що допоможе уникнути плутанини та знизити стрес.

5) Запровадження гнучкого графіку роботи, що дозволить працівникам аптек краще балансувати роботу та особисте життя.

6) Запровадження тренінгів з управління конфліктами, щоб навчити фармацевтичних працівників ефективно вирішувати конфлікти.

7) Перегляд системи винагороди та надання додаткових бонусів або інших форм визнання за високі досягнення.

8) Забезпечення працівників можливостями для професійного розвитку, такими як курси підвищення кваліфікації та навчання.

Зниження негативного впливу психосоціальних чинників є ключовим завданням для будь-якої організації, що прагне підтримувати здоров'я та добробут своїх працівників. Розробка та впровадження заходів, спрямованих на підвищення підтримки, управління робочим навантаженням та поліпшення умов праці, допоможе знизити рівень стресу та вигорання, підвищити продуктивність та задоволеність працівників своєю роботою [7].

Професійне вигорання розвивається на фоні хронічного стресу, поступово виснажуючи емоційні, енергетичні та особистісні ресурси людини. Це призводить до накопичення негативних емоцій, які не знаходять виходу, що зрештою призводить до вигорання. Цей стан може бути викликаний низкою факторів, зокрема браком контролю, коли фармацевтичний працівник відчуває, що не може впливати на важливі робочі рішення, такі як розклад, завдання чи робоче навантаження, а також відчуває нестачу ресурсів для виконання роботи. Незрозумілі очікування від роботи також можуть викликати дискомфорт і стрес, коли людина не впевнена у своїх повноваженнях або не розуміє, що від неї очікують. Токсичне робоче середовище, де присутні конфлікти в аптеці, токсичні колеги або завідувач з надмірним контролем, може значно підсилювати стрес. Монотонність або хаос у роботі, що вимагає постійної уваги, також може призвести до втоми та вигорання. Відсутність соціальної підтримки на роботі або в особистому житті підвищує рівень стресу, а дисбаланс між роботою та особистим

життям, коли робота забирає надто багато часу та сил, не залишаючи місця для сім'ї та друзів, робить вигорання ще більш імовірним [11].

Фармацевтичним працівникам, які почувають вигорання, потрібно внести деякі зміни до свого робочого середовища. Зокрема: підвищувати свою кваліфікацію та розвиватися професійно. Спілкування з представниками інших професій та соціальних груп допоможе фармацевту отримати ширше розуміння світу, розширити кругозір і вирости як особистість. Також потрібно мінімізувати непотрібну конкуренцію в аптечному колективі, особливо у командній роботі. Важливо фармацевту правильно розставляти пріоритети та цілі, розумно розраховувати свої навантаження. Не намагатися завжди бути найкращим у всьому, доводячи свою перевагу. Варто звертатися до відділу кадрів або обговорювати проблеми з керівником. Іноді для припинення вигорання може знадобитися зміна посади або пошук нової роботи. Потрібно розробити чіткі стратегії боротьби зі стресом. Догляд за собою, такий як здорове харчування, регулярні фізичні вправи та здоровий сон, може допомогти зменшити наслідки стресової роботи. Відпустка може дати тимчасове полегшення, але кілька тижнів відсутності на роботі буде недостатньо для подолання вигорання. Регулярні перерви та щоденні відновлювальні вправи можуть допомогти у боротьбі з вигоранням [20].

Якщо фармацевтичний працівник відчуває вигорання і йому важко знайти вихід, або він підозрює, що у нього може бути психічний розлад, такий як депресія, йому необхідно звернутися за професійною допомогою. Якщо фармацевт виявив у себе ознаки професійного вигорання, важливо негайно вжити заходів для подолання цього стану. По-перше, не варто приховувати свої емоції — краще обговорити проблеми з керівником аптечного закладу, що може допомогти скоригувати очікування, знайти компроміси або рішення. Також важливо шукати підтримку у колег, друзів чи близьких, адже можливість поділитися своїми переживаннями та отримати підтримку може значно полегшити стан. Не менш важливо

підтримувати своє фізичне здоров'я, регулярно займаючись спортом, правильно харчуючись і забезпечуючи собі повноцінний відпочинок. Фізична активність допомагає справлятися зі стресом і слугує розрядкою від роботи. Фармацевту також необхідно дотримуватися режиму сну, адже якісний сон відновлює сили і допомагає підтримувати гарне самопочуття. Займатися творчістю або знайти хобі, яке приносить задоволення, також може бути корисним. Це дозволить зняти напругу і додати стабільності в життя. Навчання прийомам саморегуляції та управління стресом, таким як йога, медитація або прогулянки на свіжому повітрі, допоможе фармацевту знаходити ефективні виходи зі складних ситуацій і знижувати рівень стресу [2].

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Нами було проведено дослідження психосоціальних факторів. Виявлено, що 40% респондентів часто відчують підтримку від колег, а 38% завжди відчують цю підтримку. Лише 19% опитаних рідко відчують підтримку від колег, і всього 3% ніколи не відчують її. Виявлено, що половина респондентів завжди відчують підтримку від керівництва, а 21% відчують цю підтримку часто. Проте, 15% рідко відчують підтримку від керівництва аптеки, і 14% фармацевтів ніколи її не відчують. Встановлено, що найбільша частка респондентів (59%) часто відчують вигорання на роботі, а 32% завжди відчують його. Лише 5% опитаних рідко відчують вигорання, і всього 4% ніколи не відчують вигорання на роботі.

2. Проведено аналіз основних факторів, які сприяють стресу та вигоранню фармацевтів. Найбільша частка респондентів (33%) вказала, що конфлікти з колегами є основним фактором, що сприяє стресу та вигоранню. 29% опитаних зазначили, що недостатня підтримка є вагомим фактором, що впливає на їх стрес та вигорання. 24% респондентів вважають, що високе навантаження є причиною їхнього стресу та вигорання на роботі. 7% опитаних зазначили, що нечіткі завдання та обов'язки є фактором, що сприяє

стресу та вигоранню. Ще 7% респондентів вказали, що недостатня винагорода є одним з факторів стресу та вигорання на роботі.

3. Для зниження негативного впливу психосоціальних чинників нами було розроблено кілька заходів, зокрема: організація регулярних командних заходів та тренінгів для покращення взаємодії між працівниками, запровадження програм менторства, забезпечення відкритої та чесної комунікації між працівниками та керівництвом, постійний аналіз робочого навантаження та справедливий перерозподіл завдань, розробка чітких описів посадових обов'язків, запровадження гнучкого графіку роботи, тренінги з управління конфліктами, перегляд системи винагороди та надання додаткових бонусів, забезпечення можливостей для професійного розвитку.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. Проаналізовано основні причини та наслідки професійного вигорання у фармацевтів, а також психосоціальні чинники, що впливають на їх роботу.

2. За результатами опитування 57 фармацевтів з різних областей України, 85% опитаних є фармацевтами, а 15% – завідувачами аптек. 52% опитаних мають стаж від 11 до 20 років, 7% – до 5 років, 70% мають сім'ю, а 90% респондентів – жінки.

3. Досліджено рівень професійного вигорання: 81% респондентів хоча б інколи відчують втому, 75% – зниження інтересу до роботи, 79% – труднощі з прокиданням, 66% – роздратування або гнів. 84% респондентів відчували емоційне виснаження, 63% – депресію або безнадійність, 70% – втрату мотивації до роботи.

4. Оцінка вигорання фармацевтів по Масlach показала, що 67% мають середній рівень емоційного виснаження, 54% – середній рівень деперсоналізації, а 42% – середній рівень редукції особистих досягнень. Високий рівень вигорання впливає на продуктивність, здоров'я та якість роботи фармацевтів.

5. Виявлено, що 47% фармацевтів обирали зміну роботи в межах своєї професійної сфери, 21% змінювали сферу діяльності, 9% обирали подорожі, 11% здобували додаткову освіту, 11% започатковували власний бізнес, а 5% звільнялися без конкретних планів на майбутнє.

6. Виявлено, що 18% фармацевтів відзначили монотонність роботи як головний фактор вигорання, 11% – недостатнє фінансове винагородження, 10% – конфлікти з колегами, 9% – відсутність можливостей для професійного зростання. Інші фактори включають високі робочі навантаження, емоційне напруження, нестабільність робочих умов, відсутність підтримки, несправедливе ставлення, відсутність визнання та нагород, невизначеність ролей та обов'язків.

7. Професійне вигорання серед фармацевтів призводить до погіршення якості обслуговування клієнтів (43%), збільшення кількості помилок (15%), підвищення плинності кадрів (18%) та погіршення здоров'я (24%).

8. Виявлено, що 40% респондентів часто відчують підтримку від колег, 38% – завжди, а 50% респондентів завжди відчують підтримку від керівництва. Водночас, 59% часто відчують вигорання, а 32% – завжди.

9. Основні фактори, що сприяють стресу та вигоранню, включають конфлікти з колегами (33%), недостатню підтримку (29%), високе навантаження (24%), нечіткі завдання та обов'язки (7%) та недостатню винагороду (7%).

10. Для зниження негативного впливу психосоціальних чинників запропоновано заходи: організація регулярних командних заходів, запровадження програм менторства, забезпечення відкритої комунікації, аналіз робочого навантаження, розробка чітких описів посадових обов'язків, запровадження гнучкого графіку роботи, тренінги з управління конфліктами, перегляд системи винагороди та забезпечення можливостей для професійного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богданова І. В. Напрямки корекції синдрому хронічної втоми та синдрому емоційного вигорання. *Український медичний часопис*. 2021. № 1. С. 38–45.
2. Вежновець Т. А. Особливості професійного розвитку керівників установ охорони здоров'я. *Лікарська справа*. 2016. № 5/6. С. 156-162.
3. Волобуєв М., Дідусь М. Розвиток персоналу підприємства – сучасні аспекти. *Економіка та Держава*. 2015. №12. С. 77-79.
4. Гавриш Н. Б., Овакімян О. С., Ціко М. Дослідження психологічних аспектів професійного вигорання фармацевтичних працівників в сучасних умовах. *Актуальні проблеми якості, менеджменту і економіки у фармації і охороні здоров'я* : матеріали І міжнар. наук.-практ. internet-конф. з міжнар. участю, м. Харків, 19 трав. 2023 р. Харків : НФаУ, 2023. С. 133-135.
5. Громцева О. В. Уявлення про професійне вигорання медичних працівників та дослідження його феноменології. *European journal of management issues*. 2019. Vol. 27, № 3–4. Р. 63–72.
6. Дедишина Л. Синдром «професійного вигорання»: у сфері ризику –аптекарі. *Фармацевт практик*. 2020. № 2. С. 36–38.
7. Демецька О. «Стрес–код»: професійне вигорання та його попередження. *Фармацевт практик*. 2020. № 3. С. 16.
8. Зарічкова М. В. Удосконалення соціального захисту спеціалістів фармації шляхом попередження їх професійного вигорання. *Управління, економіка та забезпечення якості в фармації*. 2016. № 1. С. 38-43.
9. Котвіцька А. А., Пузак Н. О., Пузак О. А. Синдром «професійного вигорання» у працівників фармацевтичної галузі. *Соціальна фармація: стан, проблеми та перспективи* : матеріали ІІ міжнар. наук.–практ. інтернет–конф., м. Харків, 27–30 квіт. 2015 р. Харків, 2015. С. 44–52.
10. Котвіцька А. А., Волкова А. В., Гавриш Н. Б., Овакімян О. С. Досвід прикладного дослідження професійного вигорання фармацевтів.

Соціальна фармація : стан, проблеми та перспективи : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. дистанційної конф., м. Харків, 27 квіт. 2023 р. Харків : НФаУ, 2023. С. 71-80.

11. Красношопка В.В., Коваленко А.О. Навчання та розвиток персоналу в контексті конкурентоспроможності підприємства. *Молодий вчений*. 2014. № 12. С. 162-165.

12. Кузнєцов Є.А. Науково-методологічні проблеми розвитку процесу професіоналізації менеджменту в Україні. *Ринкова економіка*. 2017. Т. 16, Вип. 1. С. 9-21.

13. Кулик Ю. Є. Професійний розвиток менеджерів як стратегія управління персоналом у міжнародному бізнесі. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. № 8(74). С. 116–123.

14. Лебедин А. М., Репало В. А. Дослідження ступеня розвитку синдрому професійного вигорання у фахівців сфери охорони здоров'я. *Безперервний професійний розвиток фармацевтичних працівників : сучасний стан, проблеми та перспективи* : матеріали наук.-практ. конф. з міжнар. участю, присвяченої 30-річчю заснування Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету, м. Харків, 1-2 листоп. 2023 р. Харків : Вид-во НФаУ, 2023. С. 128.

15. Лебедин А. М., Юссеф Ель Бермакі. Дослідження динаміки розвитку професійного вигорання фармацевтичних працівників. *Формування Національної лікарської політики за умов впровадження медичного страхування: питання освіти, теорії та практики* : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 13-14 берез. 2024 р. Харків : Вид-во НФаУ, 2024. С. 502-503.

16. Літвінова О. В., Деренська Я. М. Роль менеджменту та лідерства в сучасній охороні здоров'я: ефективні підходи до запобігання вигоранню лікарів. *Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики* : матеріали XI міжнар. наук.-практ. дистанційної конф., м. Харків, 21 берез. 2024 р. Харків : НФаУ, 2024. С. 449-450.

17. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені А. Нобеля*. Серія «Педагогіка і психологія». 2017. № 1 (13). С. 118-123.
18. Олійник М. Ю. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів, 2021. 51 с. URL: <https://icbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-oriyentovana-modeldopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf> (дата звернення: 09.12.2024).
19. Пестун І. В., Мнушко З. М. Про адаптацію емоційного інтелекту фармацевта до роботи в умовах війни в Україні URL : <https://sciconf.com.ua/wp-content/uploads/2022/11/PROGRESSIVE-RESEARCH-IN-THEMODERN-WORLD-2-4.11.22.pdf> (дата звернення: 09.12.2024).
20. Потаскалова В. С. Тренінги комунікативності і асертивності як способи попередження професійного вигорання медичного персоналу та підвищення якості надання медичної допомоги населенню. *Сімейна медицина*. 2015. № 3. С. 71-73.
21. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8. С. 26–28.
22. Семенова Л., Заболотня А. Теоретичні аспекти розвитку персоналу на підприємстві. *Молодий вчений*. 2017. № 10 (50). С. 1041-1044.
23. Синдром «професійного вигорання»: у сфері ризику – аптекарі URL: <https://fp.com.ua/articles/syndrom-profesiynoho-vyhorannya/> (дата звернення: 09.12.2024).
24. Чеканська Л. М. Емоційне вигорання під час війни та методи саморегуляції особистості. *Психологічна допомога: від кризи до ресурсу* : матеріали V Всеукр. наук.-практ. форуму, 13-17 квіт. 2022 р. URL: <http://www.soippo.edu.ua/images/> (дата звернення: 04.10.2024).

25. Чобіток В. І. Формування системи оцінки персоналу на підприємстві: сучасні системи та технології. *Бізнес Інформ*. 2019. № 5. С. 192–196.
26. Шульга Л. І. Проблема стресу та емоційного вигорання в умовах життя сучасної молоді. *Фармацевтична наука та практика: проблеми, досягнення, перспективи розвитку* : матеріали II наук.-практ. інтернет-конф. з міжнар. участю, м. Харків, 27 квіт. 2018 р. Харків : НФаУ, 2018. С. 424-426.
27. Шульга Л. І., Зарічкова М. В. Вивчення проблематики синдрому професійного вигорання у фахівців фармації. *Соціальна фармація: стан, проблеми та перспективи* : матеріали VI Міжнар. наук.–практ. інтернетконф., м. Харків, 23–24 квіт. 2020 р. Харків : НФаУ, 2020. С. 371–374.
28. Bridgeman P. J., Bridgeman M. B., Barone J. Burnout syndrome among healthcare professionals. *The Bulletin of the American Society of Hospital Pharmacists*. 2018. Vol. 75, № 3 P. 147–152.
29. Garcia G. P., Marziale M. H. Indicators of burnout in Primary Health Care workers. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 2018. Vol. 71. P. 2334–2342.
30. Jovic D. D., Krajnovic D. M., Lakic D. M. Job Burnout Predictors In Community Pharmacists In Serbia. *Value in health*. 2016. Vol. 19. P. 475.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Анкета для фармацевтів

Шановні колеги! Нами проводяться наукові дослідження рівня професійного вигорання. З метою отримання об'єктивної інформації про стан цієї проблеми просимо Вас відповісти на наступні питання:

1. Ваша посада

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ☐ завідувач | ☐ фармацевт |
| ☐ заступник завідувача | ☐ інше _____ |

2. Стаж роботи за спеціальністю:

- | | |
|--|---|
| ☐ до року | ☐ від 11 до 15 років |
| ☐ від 1 до 5 років | ☐ від 16 до 20 років |
| ☐ від 6 до 10 років | ☐ більше 21 року |

3. Чи маєте Ви сім'ю:

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| ☐ так | ☐ ні |
|------------------------------|-----------------------------|

4. Стать:

- ☐ Чоловіча ☐ Жіноча ☐ Інше

Оцінка рівня професійного вигорання**5. Як часто ви відчуваєте втому після робочого дня?**

- ☐ Ніколи ☐ Рідко ☐ Іноколи ☐ Часто ☐ Завжди

6. Як часто вам важко прокинутися вранці для роботи?

- ☐ Ніколи ☐ Рідко ☐ Іноколи ☐ Часто ☐ Завжди

7. Чи відчуваєте ви зниження інтересу до своєї роботи?

- ☐ Ніколи ☐ Рідко ☐ Іноколи ☐ Часто ☐ Завжди

8. Як часто ви відчуваєте роздратування або гнів на роботі?

- ☐ Ніколи ☐ Рідко ☐ Іноколи ☐ Часто ☐ Завжди

9. Чи відчуваєте ви, що ваша робота стає менш продуктивною?

- ☐ Ніколи ☐ Рідко ☐ Іноколи ☐ Часто ☐ Завжди

10. Як часто ви відчуваєте, що ваші зусилля на роботі не цінуються?

- ☐ Ніколи ☐ Рідко ☐ Іноколи ☐ Часто ☐ Завжди

Психологічний стан**11. Як часто ви відчуваєте себе емоційно виснаженим?**

- ☐ Ніколи ☐ Рідко ☐ Іноколи ☐ Часто ☐ Завжди

12. Як часто ви відчуваєте себе депресивно або безнадійно?

- ☐ Ніколи ☐ Рідко ☐ Іноколи ☐ Часто ☐ Завжди

13. Чи відчуваєте ви, що втратили мотивацію до роботи?

- ☐ Ніколи ☐ Рідко ☐ Іноколи ☐ Часто ☐ Завжди

14. Оберіть, що Ви робили при емоційному вигоранні?

- ☐ звільнялися і шукали роботу в сфері фармації
☐ звільнялися і шукали роботу в іншій сфері
☐ використовували як перезавантаження подорожі
☐ отримання ще однієї освіти
☐ пішли у власний бізнес
☐ йшли з аптеки «в нікуди»
☐

Продовження дод. А

15. Які фактори викликають у Вас емоційне вигорання?

- ☐ високе робоче навантаження
- ☐ емоційне напруження
- ☐ відсутність підтримки
- ☐ нестабільність робочих умов
- ☐ монотонність роботи
- ☐ відсутність можливостей для професійного зростання
- ☐ несправедливе ставлення
- ☐ відсутність визнання та нагород
- ☐ конфлікти з колегами або керівництвом
- ☐ недостатнє фінансове винагородження
- ☐ перевантаженість відповідальністю
- ☐ відсутність балансу між роботою та особистим життям
- ☐ високі вимоги та очікування
- ☐ невизначеність ролей та обов'язків
- ☐ тиск від термінів та дедлайнів
- ☐ робочі умови та підтримка

16. Які наслідки професійного вигорання Ви відчували?

- ☐ погіршення якості обслуговування клієнтів
- ☐ збільшення кількості помилок
- ☐ збільшення плинності кадрів
- ☐ погіршення здоров'я

17. Чи відчуваєте ви підтримку від колег?

- ☐ Ніколи ☐ Рідко ☐ Часто ☐ Завжди

18. Чи відчуваєте ви підтримку від керівництва?

- ☐ Ніколи ☐ Рідко ☐ Часто ☐ Завжди

19. Як би ви оцінили рівень стресу на вашому робочому місці?

- ☐ Низький ☐ середній ☐ високий ☐ дуже високий

20. Як часто ви відчуваєте себе вигоранням на роботі?

- ☐ ніколи ☐ рідко ☐ часто ☐ постійно

21. Які основні фактори, на вашу думку, сприяють вашому стресу та вигоранню? (можна обрати декілька)

- ☐ високе навантаження
- ☐ недостатня підтримка
- ☐ конфлікти з колегами
- ☐ нечіткі завдання та обов'язки
- ☐ недостатня винагорода
- ☐ інше (вказіть): _____

Дякуємо за ваш час та участь у цьому дослідженні!



Міністерство охорони здоров'я України
Тернопільський національний медичний
університет імені І. Я. Горбачевського
Міністерства охорони здоров'я України

**Матеріали X науково-практичної
конференції з міжнародною участю**

**НАУКОВО-ТЕХНІЧНИЙ ПРОГРЕС І
ОПТИМІЗАЦІЯ ТЕХНОЛОГІЧНИХ
ПРОЦЕСІВ СТВОРЕННЯ
ЛІКАРСЬКИХ ПРЕПАРАТІВ**

**присвячена пам'яті завідувача кафедри
управління та економіки фармації з
технологією ліків, доктора
фармацевтичних наук, професора
Тараса Андрійовича Грошового**

17-18 жовтня 2024 року

УДК 615.1

Редакційна колегія:

проф. Корда М.М., проф. Кліщ І.М., проф. Олещук О.М.,
проф. Самогальська О.Є., проф. Фіра Л.С., доц. Белей Н.М.,
доц. Шанайда М.І., доц. Вронська Л.В., доц. Демчук М.Б.,
доц. Покотило О.О., доц. Дуб А.І., доц. Будняк Л.І.

Науково-технічний прогрес і оптимізація технологічних процесів створення лікарських препаратів: матеріали X наук.-практ. конф. з міжнар. участю, присвяченої пам'яті зав. каф. управління та економіки фармації з технологією ліків, д-ра фарм. наук, проф. Т.А. Грошового (17 – 18 жовтня 2024 р.). – Тернопіль : ТНМУ, 2024. – 261 с.

Усі матеріали збірника подаються в авторській редакції. Відповідальність за представлені результати досліджень несуть автори тез.

© ТНМУ «Укрмедкнига», 2024

РОЗДІЛ 9 НАУКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА І ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ФАРМАЦЕВТІВ

Бондарєва І., Батіжєвська А.

*Національний фармацевтичний університет,
м. Харків, Україна*

iryna.bondarieva@gmail.com

Актуальність. Професійне вигорання є серйозною проблемою сучасного суспільства, що особливо гостро проявляється в медичній та фармацевтичній сферах. Фармацевти, як працівники, що постійно взаємодіють з пацієнтами та медикаментами, стикаються з великим емоційним навантаженням, стресом та монотонністю. Це призводить до зниження продуктивності, емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Важливо дослідити вплив професійного вигорання на ефективність роботи фармацевтів, оскільки зниження продуктивності безпосередньо впливає на якість фармацевтичного обслуговування, збільшує кількість помилок і негативно позначається на здоров'ї самих працівників.

Мета роботи. Метою дослідження є аналіз впливу професійного вигорання на продуктивність праці фармацевтів та визначення основних чинників, що сприяють цьому явищу.

Матеріали та методи. Дослідження базувалося на анкетуванні фармацевтів з різних регіонів України. Використовувалися стандартизовані методики для оцінки рівня професійного вигорання. Дані були оброблені статистичними методами з метою виявлення основних тенденцій та взаємозв'язків.

Результати. Аналіз показав, що 81% фармацевтів періодично відчувають втому, 75% – зниження інтересу до роботи, а 84% – емоційне виснаження. Більшість респондентів також стикалися з труднощами під час прокидання та відчували роздратування або гнів. За результатами оцінки встановлено, що 67% мають середній рівень емоційного виснаження, 54% – середній рівень деперсоналізації, а 42% – середній рівень редукції особистих досягнень. Ці дані підтверджують значний рівень вигорання серед фармацевтів, що негативно впливає на їх продуктивність та загальну ефективність роботи. Виявлено, що 43% респондентів зазначають погіршення якості обслуговування клієнтів як наслідок вигорання, 15% – збільшення кількості помилок, а 24% повідомляють про погіршення власного здоров'я.

Висновки. Таким чином, проаналізовано основні причини та наслідки професійного вигорання у фармацевтів, зокрема психосоціальні фактори, що впливають на їх роботу. Виявлено, що більшість респондентів відчувають значний рівень вигорання, що впливає на продуктивність, здоров'я та якість роботи. Встановлено, що основними факторами вигорання є монотонність роботи, недостатня фінансова винагорода, конфлікти з колегами та відсутність підтримки. Професійне вигорання призводить до зниження якості обслуговування, підвищення плинності кадрів та погіршення стану здоров'я фармацевтів. Для запобігання вигоранню необхідно впроваджувати програми підтримки співробітників, забезпечувати належні умови праці та можливості для професійного зростання.

Список використаних джерел

1. Маслач К., Джексон С. Е. Професійне вигорання: концепція та вимірювання. Київ: Основи, 2020. 256 с.

Продовження дод. Б

2. Гордієнко Л. М. Стрес та професійне вигорання у фармацевтів: соціально-психологічний аспект // *Фармацевтичний журнал*. 2021. № 4. С. 35-41.
3. Іщенко О. В. Вплив емоційного вигорання на професійну діяльність медичних працівників // *Медична психологія*. 2020. Т. 15, № 2. С. 50-56.
4. Сімонова М. О. Соціально-психологічні аспекти вигорання серед фармацевтів // *Соціальна психологія*. 2021. № 3. С. 22-28.
5. Schaufeli W. B., Leiter M. P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice // *Career Development International*. 2019. Vol.14, No 3. P. 204-220.
6. Smith R. C., Poynton M. R. Burnout and productivity in healthcare professionals: an analysis of contributing factors and potential interventions // *Journal of Healthcare Management*. 2020. Vol. 65, No. 1. P. 18-26.

НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙ У ФАРМАЦЕВТИЧНОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Гармаш І., Літвінова О.

Національний фармацевтичний університет,
м. Харків, Україна
litvinova@nuph.edu.ua

Актуальність. Сьогодні інновації є ключовим фактором конкурентоспроможності фармацевтичних компаній в умовах глобалізації ринків і посилення конкуренції, а їх оцінка в виробництві є важливою для визначення ефективності нових технологій та підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Мета роботи: аналіз й узагальнення існуючих науково-практичних підходів щодо оцінки ефективності інновацій у фармацевтичному виробництві.

Матеріали та методи. Дослідження проводилися з використанням наукометричних баз даних в мережі Інтернет.

Результати. Проведений аналіз виявив, що система показників для оцінки ефективності інновацій у фармацевтичному виробництві включає фінансові, операційні, якісні, технологічні та соціальні показники, що дозволяють комплексно оцінити вплив нововведень. Особливу увагу варто приділити цифровим рішенням, які значно покращують процеси управління, дослідження та розробки нових препаратів, а також підвищують ефективність комунікації між всіма учасниками виробничого процесу. Включення цих показників дає можливість фармацевтичним компаніям вимірювати результативність нововведень і адаптувати стратегії для подальшого розвитку. Розмір винагороди за створення винаходу може визначатися з урахуванням таких показників, як досягнутий технічний рівень, складність вирішеного завдання, ступінь новизни рішення та ступінь готовності до використання.

Висновки. Систематичний підхід до оцінки ефективності інновацій є необхідним для підвищення конкурентоспроможності фармацевтичних компаній, що дозволяє їм успішно адаптуватися до змінюваних умов ринку та забезпечувати стабільний розвиток у динамічному середовищі.

Продовження дод. Б

2. Гордієнко Л. М. Стрес та професійне вигорання у фармацевтів: соціально-психологічний аспект // *Фармацевтичний журнал*. 2021. № 4. С. 35-41.
3. Іщенко О. В. Вплив емоційного вигорання на професійну діяльність медичних працівників // *Медична психологія*. 2020. Т. 15, № 2. С. 50-56.
4. Сімонова М. О. Соціально-психологічні аспекти вигорання серед фармацевтів // *Соціальна психологія*. 2021. № 3. С. 22-28.
5. Schaufeli W. B., Leiter M. P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice // *Career Development International*. 2019. Vol.14, No 3. P. 204-220.
6. Smith R. C., Poynton M. R. Burnout and productivity in healthcare professionals: an analysis of contributing factors and potential interventions // *Journal of Healthcare Management*. 2020. Vol. 65, No. 1. P. 18-26.

НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙ У ФАРМАЦЕВТИЧНОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Гармаш І., Літвінова О.

Національний фармацевтичний університет,
м. Харків, Україна
litvinova@nuph.edu.ua

Актуальність. Сьогодні інновації є ключовим фактором конкурентоспроможності фармацевтичних компаній в умовах глобалізації ринків і посилення конкуренції, а їх оцінка в виробництві є важливою для визначення ефективності нових технологій та підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Мета роботи: аналіз й узагальнення існуючих науково-практичних підходів щодо оцінки ефективності інновацій у фармацевтичному виробництві.

Матеріали та методи. Дослідження проводилися з використанням наукометричних баз даних в мережі Інтернет.

Результати. Проведений аналіз виявив, що система показників для оцінки ефективності інновацій у фармацевтичному виробництві включає фінансові, операційні, якісні, технологічні та соціальні показники, що дозволяють комплексно оцінити вплив нововведень. Особливу увагу варто приділити цифровим рішенням, які значно покращують процеси управління, дослідження та розробки нових препаратів, а також підвищують ефективність комунікації між всіма учасниками виробничого процесу. Включення цих показників дає можливість фармацевтичним компаніям вимірювати результативність нововведень і адаптувати стратегії для подальшого розвитку. Розмір винагороди за створення винаходу може визначатися з урахуванням таких показників, як досягнутий технічний рівень, складність вирішеного завдання, ступінь новизни рішення та ступінь готовності до використання.

Висновки. Систематичний підхід до оцінки ефективності інновацій є необхідним для підвищення конкурентоспроможності фармацевтичних компаній, що дозволяє їм успішно адаптуватися до змінюваних умов ринку та забезпечувати стабільний розвиток у динамічному середовищі.