



МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФАРМАЦІЇ



У рамках проєкту
Національного фармацевтичного університету
«ФАРМАЦЕВТИЧНІ НАУКОВІ ШКОЛИ СЛОБОЖАНЩИНИ»
до 15-річчя наукової школи професора *Алли КОТВИЦЬКОЇ*

«СОЦІАЛЬНА ФАРМАЦІЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ»

МАТЕРІАЛИ
Х МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

28 травня 2025 року



Харків
НФаУ
2025

ПРОФІЛЬ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

Деренська Я.М.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна
y.derenskaya@gmail.com

Діяльність менеджера має багато аспектів, тому й професійні вимоги охоплюють не лише питання освіти, досвіду, ерудиції, але й ділові (наприклад, уміння створити організацію та забезпечити її ефективне функціонування) та особистісні (внутрішня культура, оптимізм, доброзичливість та ін.) характеристики. Розглядаючи менеджера як потенційного керівника, також додають поведінкові вимоги (зокрема, наполегливість, самокритичність та самоконтроль, тактовність, орієнтованість на досягнення цілей).

Метою дослідження є виявлення ключових характеристик сучасного менеджера та особливостей його професійної області та знань.

При проведенні дослідження використано методи аналізу (для виявлення рис, якостей та здібностей, притаманних менеджеру, домінуючих видів діяльності) та синтезу (для формування загальної професіограми менеджера).

За результатами дослідження питань щодо опису сутності роботи менеджера та характеристик, притаманних цьому виду професії, виявлено поширення використання такого інструменту, як професіограма. Остання являє собою розкриття змісту професії та вимог до фахівця відповідного профілю. До розділів професіограми відносять класифікаційну картку професії (професійна сфера, спосіб мислення, база знань, інтереси, умови роботи, рівень взаємодії), опис базових видів діяльності та здібностей, які необхідні успішному менеджеру, а також сфери застосування знань. Складена професіограма менеджера наведена у табл. 1.

Розгляд способу мислення дозволяє виявити здатність менеджера обирати краще управлінське рішення, використовуючи один з підходів: прикладання – використання існуючих методики та знань; адаптація – змінювання існуючих знань до мінливості умов діяльності; виробництво – виконання дій без додаткового розмірковування.

Загальна професіограма менеджера

Розділ	Характеристика
Найменування професії	Менеджер
Домінуючий спосіб мислення	Адаптація-координація
Область базових знань	Підприємництво, бізнес, рівень високий (теоретичний)
Область додаткових знань	Фінансовий, логістичний, інвестиційний, офісний, страховий тощо менеджмент, бухгалтерський облік, рівень середній (практичне використання знань)
Професійна область	Адміністрування (управління)
Міжособистісна взаємодія	Командна робота
Домінуючий інтерес	Підприємницький
Додатковий інтерес	Соціальний
Умови роботи	У приміщенні, мобільний
Домінуючі види діяльності	Планування, організація, виконання, аналіз та презентація результатів діяльності організації задля досягнення економічного успіху, сприяння сталому розвитку та підвищенню конкурентоспроможності; встановлення і розвиток комунікацій між персоналом, іншими установами, організаціями; організація роботи, оцінка та сприяння розвитку команди (підлеглих); прийняття обґрунтованих управлінських рішень, організація їх впровадження
Здібності	Організаторські (здатність керувати та бути лідером, формувати ефективні робочі групи, вирішувати проблемні ситуації); комунікативні (здатність налагоджувати контакти, впливати на оточуючих); аналітичні (здатність приймати ефективне рішення у короткі терміни понятійне мислення)
Особистісні якості	Активність, упевненість у собі та вміння управляти собою, чіткість особистих цілей та прагнення до вдосконалення (особистісного зростання), вміння бути частиною команди (дотримуватися правил корпоративної культури)

У свою чергу, три класи способів мислення розділяють на типи: прикладання-процедура (точне виконання існуючої процедури); прикладання-діагностика (здатність знайти відхилення); прикладання-регуляція (розкладання цілого на елементи та регулювання відносин між частинами); адаптація-аналіз (аналіз ситуації та порівняння даних); адаптація-координація (одночасне розв'язання кількох завдань, прагнення до розвитку та інновацій); адаптація-формалізація (інтерпретування різних ситуацій, здатність легко додати нову форму ідеям); виробництво-сила (розв'язання технічних завдань із застосуванням фізичної сили); виробництво-спритність (навички швидкого вирішення технічних завдань). Більшою мірою професії менеджера відповідає клас адаптація-координація, оскільки, з одного боку, передбачає оцінювання та організацію виконання кількох завдань одночасно, з іншого боку, пошук та використання для розв'язання суперечливих завдань інноваційних підходів.

Розглядаючи область знань, слід виокремити базовий загальний напрям (галузь знань та спеціальність) та додатковий напрям менеджменту, що формує індивідуальний розвиток менеджера за обраним профілем діяльності. Також враховується, що рівень теоретичних знань повинен бути високим, практичне використання знань може бути середнім, а рівень формування практичних навичок через досвід на початку кар'єри може бути низьким.

Вагомим елементом професіограми є визначення типу міжособистісної взаємодії, а саме: рідка взаємодія (незалежність у роботі); робота з іншими людьми шляхом переговорів; обмін інформацією для самостійного прийняття рішення; командна робота. Для роботи менеджера більш характерним є останній тип взаємодії, коли постійна взаємодія з іншими людьми дозволяє досягнути цілей швидше через колективний досвід розв'язання складних завдань.

Для менеджера є характерним підприємницький тип основного інтересу, тобто прагнення до лідерства, енергійність та ініціативність, швидке прийняття рішень, постійність та численність комунікацій. Уміння налагоджувати

взаємодію з людьми також сприяє формуванню соціального типу інтересу (додатковий інтерес).

Таким чином, формування профілю сучасного менеджера потребує розвитку широкого кола організаційних, комунікативних, аналітичних здібностей, набуття та вдосконалення навичок застосування здобутих теоретичних знань (методик, інструментів менеджменту) у вирішенні професійних завдань.

ЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ АПТЕЧНИХ ЗАКЛАДІВ

Ткаченко Н.О.

Запорізький державний медико-фармацевтичний університет,

м. Запоріжжя, Україна

tkachenkonat2@gmail.com

Сьогодні перед фармацевтичною спільнотою стоїть питання кадрового потенціалу вітчизняного аптечного сегменту. Українська фармація зіткнулася з низкою проблем, що пов'язані з нестачею кадрів для аптечних закладів (АЗ), зниженням професійного кваліфікаційного рівня молодих працівників, втратою поваги до професії з боку суспільства, збільшенням кількості «розчарованих у своїй професії» фармацевтів, які переходять в інші сфери діяльності. Треба відмітити, що не останню роль при цьому відіграє зниження професійної етичної культури у практичній фармації.

Мета дослідження полягала у вивченні етичних проблем управління кадрами АЗ.

Матеріалами дослідження слугували наукові публікації з проблемного питання, результати онлайн-опитування працівників АЗ протягом вересня – грудня 2024 року за допомогою платформи Google Forms.