

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІНСТИТУТ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ СПЕЦІАЛІСТІВ ФАРМАЦІЇ
КАФЕДРА ОРГАНІЗАЦІЇ, ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ ФАРМАЦІЄЮ

**ПІДГОТОВКА СПЕЦІАЛІСТІВ ФАРМАЦІЇ
В РАМКАХ КОНЦЕПЦІЇ
«НАВЧАННЯ ПРОТЯГОМ ЖИТТЯ
(LIFE LONG LEARNING)»:
НАУКА, ОСВІТА, ПРАКТИКА**

**МАТЕРІАЛИ ІV НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
ІНТЕРНЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ
З МІЖНАРОДНОЮ УЧАСТЮ, ЯКА ПРИСВЯЧЕНА
ПАМ'ЯТІ ПРОФ. ТОЛОЧКО ВАЛЕНТИНА МИХАЙЛОВИЧА**

21 листопада 2025 року

ПРОБЛЕМИ НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ АПТЕЧНИХ ЗАКЛАДІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Севрюков О. В.

Кафедра організації, економіки та управління фармацією

Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації

Національного фармацевтичного університету

м. Харків, Україна

uef-ipksf@nuph.edu.ua

Вступ. Сучасні умови функціонування аптечних закладів в Україні характеризуються високою динамічністю, цифровізацією, зростанням нормативних вимог і викликами, пов'язаними з воєнним станом. У таких умовах особливого значення набуває ефективна система навчання і професійного розвитку фармацевтичних працівників, яка забезпечує якість фармацевтичної опіки, безпеку та раціональне застосування лікарських засобів. Проте розвиток кадрового потенціалу фармацевтичної галузі стикається з низкою системних проблем, що впливають на рівень кваліфікації і готовність персоналу до виконання нових професійних функцій.

Мета дослідження – проаналізувати сучасні проблеми навчання і професійного розвитку персоналу аптечних закладів в умовах дії системи безперервного професійного розвитку (БПР), цифрової трансформації галузі та викликів воєнного часу.

Методи дослідження. У роботі використано аналітичний, порівняльний, системний та соціологічний методи дослідження. Джерельну базу становили нормативно-правові акти у сфері фармацевтичної діяльності, зокрема щодо БПР, наукові публікації, результати опитувань працівників аптечних мереж і представників професійних асоціацій.

Результати дослідження. В Україні функціонує система БПР фармацевтичних працівників, спрямована на підтримання актуального рівня знань, умінь і компетентностей. Однак її практична реалізація супроводжується низкою

проблем, посилених зовнішніми викликами та внутрішніми організаційними бар'єрами.

По-перше, це недостатня мотивація персоналу до участі в заходах БПР. У значній частині аптечних закладів відсутні ефективні інструменти заохочення працівників до підвищення кваліфікації. Нерідко навчання сприймається як формальний обов'язок, що не впливає на кар'єрне просування чи оплату праці. Особливо гостро ця проблема проявляється у невеликих аптечних закладах, де обмежені ресурси не дозволяють підтримувати розвинені програми розвитку персоналу.

Підвищення кваліфікації часто має декларативний характер: участь у заходах БПР не завжди супроводжується реальним набуттям або оновленням професійних компетентностей. Нерідко працівники обирають заходи за принципом «найшвидше пройти», а не за змістовою корисністю. Це знижує загальний ефект від системи БПР.

Ще однією проблемою є суттєва різниця у доступі до якісних освітніх платформ, тренінгів та семінарів між регіонами, що посилюється через міграцію населення, руйнування інфраструктури та обмеження для офлайн-навчання.

Обмежена інтеграція e-learning у структуру професійного розвитку, недостатня кількість інтерактивних курсів, симуляцій та кейс-орієнтованих програм, а також низький рівень цифрової грамотності частини персоналу ускладнюють повноцінне застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. У сукупності ці фактори знижують ефективність навчання в умовах цифрової трансформації фармацевтичної галузі.

Також слід наголосити на відсутності чітких критеріїв оцінювання результативності навчання. Так, в аптечних мережах рідко застосовуються інструменти оцінювання ефективності БПР, такі як: перевірка набутих компетентностей, оцінка змін у роботі працівника після навчання, кореляція між результатами навчання та якістю фармацевтичної опіки. Через це роботодавці не завжди можуть визначити реальний вплив освітніх заходів на професійний розвиток персоналу.

Стресові умови праці, збільшення навантаження, ризику воєнного часу та комунікативні конфлікти призводять до високого рівня емоційного вигорання фармацевтів. Це негативно впливає на готовність до навчання, знижує мотивацію і рівень сприйняття нової інформації. Додатковим обтяжуючим фактором є відсутність систем психологічної підтримки у більшості аптечних мереж.

Висновки. Попри наявність регуляторних вимог, система БПР фармацевтичних працівників часто має формальний характер і не завжди забезпечує реальне підвищення професійної компетентності. Основними проблемами залишаються:

- нерозуміння фармацевтичними працівниками особливостей формування індивідуального освітнього портфоліо та планування персональних траєкторій розвитку, зокрема визначення необхідних для вдосконалення компетентностей та шляхів їх практичного застосування;
- недостатній контроль якості освітніх заходів і відсутність дієвих механізмів оцінювання їх ефективності;
- домінування формального підрахунку годин і балів над реальним оцінюванням результатів навчання та впливу на професійну діяльність;
- слабка комунікація між роботодавцями, освітніми інституціями та професійними асоціаціями у сфері БПР.

Для удосконалення системи навчання та професійного розвитку персоналу аптечних закладів доцільно посилити практичну спрямованість освітніх заходів і забезпечити їх відповідність реальним потребам аптечної практики; розширити доступ до дистанційних освітніх платформ, інтерактивних курсів і симуляційних тренінгів; удосконалити механізми визнання результатів БПР на рівні роботодавців, зокрема під час атестації та оцінювання персоналу; впроваджувати програми розвитку soft skills, управлінських і комунікативних компетентностей, необхідних в умовах динамічного аптечного ринку; створити інституційні механізми психологічної підтримки фармацевтичних працівників, з урахуванням викликів воєнного часу; підвищувати рівень цифрової грамотності персоналу та інтегрувати сучасні цифрові освітні технології в систему БПР.