

УДК 331.108:330.322.5

О. В. Захарова,

д. е. н., завідувач кафедри менеджменту і господарського права,
ДВНЗ „Донецький національний технічний університет”, м. Донецьк

Т. Г. Карабут,

магістрант кафедри управління персоналом і економіки праці,
ДВНЗ „Донецький національний технічний університет”, м. Донецьк

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

На основі опрацювання останніх наукових публікацій та даних статистичної звітності обґрунтовано доцільність впровадження системи постійного професійного навчання персоналу фармацевтичних компаній. Виявлено проблеми отримання базової та повної вищої освіти фармацевтичними спеціалістами. Досліджено ситуацію відносно розподілу найманих працівників підприємств України за рівнями освіти у галузі охорони здоров'я та надання соціальної допомоги. Проаналізовано дані щодо підвищення кваліфікації та перенавчання персоналу у галузі охорони здоров'я та надання соціальної допомоги протягом 2006-2010 років. Розглянуто різні форми професійного навчання, проведено їх загальну характеристику на основі порівняння переваг і недоліків кожної з форм професійного навчання. Проаналізовано можливості застосування основних форм професійного навчання в умовах діяльності фармацевтичних підприємств.

On the basis of recent scientific publications and data statistical reporting the expediency of introducing a system of continuous professional training of the personal in pharmaceutical companies is proved. The problems of getting basic and complete higher education by pharmaceutical specialists is revealed. Investigated the situation about allocation of employees of companies in Ukraine by level of education in health care and social assistance. Are analysed data concerning professional development and personnel retraining in the sphere of health care and social assistance in 2006-2010. Are considered the different forms of vocational training, spent their general characteristic, which based on a comparison of advantages and disadvantages of each form of training. The possibilities of application of the main forms of vocational training in the conditions of activity of pharmaceutical companies are analysed.

Ключові слова: професійне навчання, управління персоналом, розвиток персоналу, підвищення кваліфікації, фармацевтичні фахівці, форми навчання.

Keywords: vocational training, HR management, personnel development, advanced training, pharmaceutical specialists, forms of training.

Постановка проблеми та її зв'язок із найважливішими науковими та практичними завданнями. Зміни у професійному житті працівників відбуваються майже кожного дня, тому знання, отримані в процесі професійного навчання або під час їх практичної діяльності, швидко втрачають свою актуальність, що пов'язано з інтенсивною зміною вимог ринкового середовища. Тому керівникам підприємств слід розробляти та впроваджувати систему безперервного професійного навчання своїх підлеглих для своєчасної підтримки та забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства на внутрішньому та у перспективі на зовнішньому ринках, адже загальний успіх функціонування підприємства визначається рівнем досвідченості та компетентності його персоналу.

На більшості українських підприємств сьогодні працюють спеціалісти вузького профілю, знання та досвід яких здебільшого носять спеціальний характер, тому виникає необхідність у забезпеченні постійного процесу підвищення кваліфікації, створення умов для їх навчання та перенавчання. Насамперед варто зробити акцент на розвитку персоналу у тих галузях, що сприяють постіндустріальному розвитку національної економіки, а саме: авіакосмічна, машинобудівна, сільськогосподарська, хімічна, мікробіологічна, фармацевтична, енергетична та інших. Зі всіх перерахованих галузей тільки фармацевтика є тією галуззю економіки, де від кваліфікації спеціаліста залежить не тільки здоров'я, а й іноді й життя пацієнта, тобто вимоги до кваліфікації персоналу фармацевтичних підприємств мають бути високими, а якість професійних знань постійно зростає. Тому питання щодо управління персоналом і розвитку персоналу фармацевтичних підприємств на сьогодні є актуальними не лише для роботодавців, а й для вітчизняних науковців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема управління персоналом в умовах фармацевтичних підприємств, зокрема – питання організації розвитку персоналу, є досить новою для вітчизняних науковців: її детальний розгляд було розпочато в Україні в 60-70-ті роки ХХ ст. Так, В.Л. Базарний розглядав питання щодо сталості фармацевтичного персоналу, зокрема питання трудової мобільності персоналу у фармацевтичній галузі [1]. В.А. Загорієм було досліджено систему безперервного підвищення кваліфікації спеціалістів фармації [2]. Л.Ю. Бабінцевою формалізовано процес управління персоналом фармацевтичних підприємств в умовах інформатизації, надано рекомендації відносно застосування дистанційного навчання у післядипломній фармацевтичній освіті [3]. Питанням організації дистанційного навчання спеціалістів фармації у системі післядипломної освіти персоналу фармацевтичних підприємств присвячено праці О.Ф. Пімінова [4]. В.М. Толочком та Л.В. Галій обґрунтовано процедуру організації професійного навчання фахівців фармації на основі методу компетенцій [5]. Питанням, що пов'язані з особливостями організації сучасної вітчизняної фармацевтичної освіти присвячено праці Р.Б. Лесика [6], а розробкою проблем післядипломної освіти та підвищення кваліфікації фармацевтів займаються Л.Л. Давтян та Р.С. Коритнюк [7]. Проте, незважаючи на достатній рівень досліджень означеної тематики, проблему професійного навчання персоналу слід розглядати комплексно, починаючи безпосередньо з отримання первинної освіти, постійного професійного розвитку та підвищення кваліфікації під час трудової діяльності, забезпечення можливостей отримання післядипломної освіти.

Метою роботи є обґрунтування сфер застосування різних форм професійного розвитку персоналу фармацевтичних підприємств.

Виклад основного матеріалу досліджень. Фармацевтичний бізнес – це найбільш стійкий сегмент ринку навіть в умовах кризи, попит на продукцію якого з часом тільки зростає. Так, під час економічної кризи 2008 р. в Україні спостерігалось зростання обсягів оптового товарообороту фармацевтичних препаратів, а також медичного, хірургічного та ортопедичного устаткування, табл. 1 [8].

Таблиця 1.

Динаміка оптового товарообороту в Україні протягом 2006-2010 рр.

Показники	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Загальний оптовий товарооборот разом, млн. грн.	667228,6	863881,9	1050392,9	860967,9	1048469,8
Темпи росту (ланцюгові)	–	1,29	1,22	0,82	1,22

Товарооборот фармацевтичних препаратів, млн. грн.	13882,6	18726,8	24162,6	30783,3	31373,8
Темпи росту (ланцюгові)	–	1,35	1,29	1,27	1,10
Товарооборот медичного, хірургічного, ортопедичного устаткування, млн. грн.	1078,5	2251,9	2744,4	2411,0	3174,9
Темпи росту (ланцюгові)	–	2,09	1,22	0,88	1,32

Обсяги загального оптового товарообороту в Україні зростали протягом 2006-2008 рр., а у 2009 р. – скоротилися на 18%, порівняно з 2008 р., що у вартісному вираженні дорівнює 189425,0 млн. грн. Водночас, обсяги оптового товарообороту фармацевтичних препаратів протягом всього досліджуваного періоду мали тенденцію до зростання, проте темпи росту товарообороту фармацевтичних препаратів скорочувалися протягом 2007-2010 рр. з 135% у 2007 р. до 110% у 2010 р. У 2009 р. спостерігалася тенденція до скорочення обсягів оптового товарообороту медичного, хірургічного та ортопедичного устаткування – на 12%, що було слідством нестабільної економічної ситуації в країні. У 2010 р. ситуація змінилася, і обсяги товарообороту зазначеної групи товарів зросли на 32% порівняно з 2009 р., що у вартісному вираженні становить 763,9 млн. грн. Постійне ж зростання обсягів товарообороту фармацевтичних препаратів здебільшого пояснюється активною маркетинговою стратегією виведення фармацевтичних товарів на ринок. Ще однією причиною такого стану є негативна екологічна ситуація у більшості промислових регіонів України, що не могло не призвести до погіршення стану здоров'я населення. А це, у свою чергу, стимулює наукові дослідження у фармацевтичній галузі.

Сучасні світові тенденції та перспективи розвитку фармацевтики, пов'язані з переходом від хімічних технологій до розвитку молекулярної біології, генної інженерії та нанотехнологій, висувають високі вимоги до кваліфікації фармацевтичних фахівців. Постійний процес удосконалення знань та досвіду працівників фармацевтичних підприємств – це один з визначних принципів успіху не лише галузі, а й умов досягнення соціальної ефективності для суспільства. Водночас впровадження безперервної професійної підготовки фармацевтичних фахівців супроводжується певними проблемами та складностями внутрішнього та зовнішнього характеру. Головною проблемою тут є незадовільна якість знань у молодого покоління спеціалістів фармації, що виявляється ще на етапі отримання базової вищої освіти. Серед них такі, що призводять до скорочення темпів розвитку сучасної фармацевтичної науки та галузі:

- наявність знаної кількості приватних ВНЗ, що не мають достатній рівень професорсько-викладацького складу та необхідне матеріально-технічне забезпечення, а отже не можуть здійснювати підготовку випускників на належному рівні;
- тенденція до щорічного скорочення обсягів державного замовлення на підготовку фармацевтичних спеціалістів, що веде до комерціалізації фармацевтичної освіти;
- комерціалізація сучасної системи освіти. Так, протягом останніх 20 років в Україні спостерігається процес різкого зростання кількості фармацевтичних факультетів: станом на 2011 р. їх нараховується понад 20 у ВНЗ різних форм власності, у той час, коли у Росії їх 42 на 142 млн. осіб населення, у Польщі – 9, у Данії, Литві, Латвії, Естонії – по 1 [7].

Комерціалізація фармацевтичної освіти одночасно створює умови для поширення вищої освіти серед молоді, та разом з тим стає перешкодою на шляху отримання вищої освіти талановитою молоддю з незаможних родин. Це веде до того, що у галузі охорони здоров'я, куди входить і фармацевтика, чисельність персоналу, що має повну вищу освіту, складає в обліковій чисельності штатних працівників близько 1/5 частини, а тих, хто отримав неповну або базову вищу освіту – майже у 2 рази більше, табл. 2 [8].

Таблиця 2.
Розподіл найманих працівників за рівнем освіти у галузі охорони здоров'я та надання соціальної допомоги протягом 2006-2010 рр.

Рік	Чисельність штатних працівників, тис. осіб	У т.ч. осіб, що мають вищу освіту за освітніми рівнями				Темпи росту (ланцюгові) чисельності найманих працівників за рівнем освіти, %	
		неповна та базова вища, тис. осіб	у % до облікової чисельності працівників	повна вища, тис. осіб	у % до облікової чисельності працівників	неповна та базова вища	повна вища
2006	1329,6	566,7	42,6	267,1	20,1	–	–
2007	1336,1	567,3	42,5	270,1	20,2	100,11	101,12
2008	1328,7	568,3	42,8	274,8	20,7	100,18	101,74
2009	1340,1	568,3	42,4	282,4	21,1	100,0	102,77
2010	1332,1	566,3	42,5	288,9	21,7	99,65	102,30

Чисельність працівників, що мають неповну або базову вищу освіту зростає у 2008 р. порівняно з 2007 р. на 0,07% або на 1 тис. осіб, протягом 2008-2009 рр. чисельність працівників, що отримали неповну та базову вищу освіту залишалася незмінною на рівні 568,3 тис. осіб, а у 2010 р. – скоротилася на 0,35% порівняно з 2009 р., що складає 2 тис. осіб. Натомість, чисельність працівників, що отримали повну вищу освіту, має тенденцію до зростання протягом досліджуваного періоду з 101,12% у 2007 році до 101,12% у 2010 р. її рівень знизився на 0,47% порівняно з 2009 р. або на 6,5 тис. осіб. Така тенденція може свідчити про підвищення рівня престижності отримання вищої освіти як серед молодого покоління, так і серед тих людей, що прагнуть підвищити свій освітній рівень або тих, хто хоче опанувати нову професію.

Проте в сучасних умовах лише отримати гідний рівень освіти є недостатнім для того, щоб протягом тривалого часу працівник мав можливість професійного та кар'єрного зростання. Науковцями встановлено, що «період напіврозпаду компетентності» на сьогодні складає близько 2-3 років і продовжує й надалі скорочуватися (для порівняння: у 1940-х роках цей показник складав близько 12-16 років, у 1960-х – 8-10 років, 1980-х – близько 5 років) [9]. Тобто з часом змінюються не лише якіс певних знань, а й конкретні вимоги до професійної компетенції працівників. В цих умовах дієвим інструментом, що дозволяє забезпечити професійний розвиток персоналу є підготовка та підвищення кваліфікації, періодичність здійснення яких має бути наближеною до нормативних вимог, табл. 3.

Таблиця 3.
Підготовка та підвищення кваліфікації персоналу у галузі охорони здоров'я та надання соціальної допомоги за період 2006-2010 рр.

Рік	Чисельність штатних працівників, тис. осіб	У т.ч. осіб, що пройшли навчання				Темпи росту (ланцюгові) чисельності працівників, які пройшли навчання, %	
		навчилися новим професіям, тис. осіб	у % до облікової чисельності працівників	підвищили кваліфікацію, тис. осіб	у % до облікової чисельності працівників	навчилися новим професіям	підвищили кваліфікацію
2006	1329,6	2,0	0,2	116,4	8,8	–	–
2007	1336,1	2,1	0,2	120,8	9,0	105,0	103,78
2008	1328,7	1,7	0,1	123,6	9,3	80,95	102,32
2009	1340,1	1,3	0,1	120,8	9,0	76,47	97,73
2010	1332,1	1,2	0,1	118,8	8,9	92,31	98,34

Протягом 2007-2009 рр. спостерігалася тенденція до скорочення чисельності працівників, що пройшли перенавчання і навчилися новим професіям: у 2008 р. їх чисельність була меншою від 2007 р. на 19,05%, а у 2009 р. – на 23,53%, порівняно з попереднім роком. У 2010 р. ситуація покращується, і чисельність осіб, що пройшли перенавчання і навчилися новим професіям у 2010 р. була менша від чисельності 2009 р. на 7,69%. Аналогічні тенденції відбувалися й з підвищенням кваліфікації працівників фармацевтичної галузі.

Таким чином, сучасний працівник має безперервно навчатися, що дозволить йому отримати конкурентні переваги на ринку праці. Для цього керівники підприємств мають розуміти доцільність впровадження безперервної системи професійного навчання на базі використання прогресивних форм підвищення кваліфікації працівників.

Основною формою підвищення кваліфікації сучасних провізорів і фармацевтів є прослуховування відповідних лекцій зі здачею кінцевого кваліфікаційного екзамену. З метою розширення можливостей та практичних результатів від процедури професійного розвитку доцільним є залучення й інших форм професійного навчання. Проте кожна з рекомендованих форм має певну сферу використання, недоліки та переваги, табл. 4.

Таблиця 4.
Переваги і недоліки окремих форм професійного навчання

Форми навчання	Позитивні аспекти	Негативні аспекти
----------------	-------------------	-------------------

Лекції	1. Якісне та швидке засвоєння теоретичного матеріалу. 2. Отримання нових знань. 3. Висока інформативна складова процесу навчання.	1. Слухачі є пасивними учасниками навчального процесу. 2. Відсутність ефективного зворотного зв'язку між викладачем і аудиторією.
Тренінги	1. Практичне відпрацювання умінь і навичок роботи. 2. Моделювання спеціальних ситуацій для розвитку та закріплення	1. Неможливість створення безперервного тренінгового процесу. 2. Неготовність або
	необхідних навичок, освоєння нових моделей поведінки, можливої зміни ставлення до власного досвіду і підходів у виконанні роботи. 3. В процесі навчання можуть застосуватися різні техніки і методи.	непридатність окремих працівників до участі у тренінгових процедурах. 3. Невідповідність звичайних навчальних аудиторій для тренінгового навчання.
Наставництво	1. Зменшує помилки працівників в період входження в посаду, підвищує ефективність їх діяльності. 2. Через наставника учню передається досвід, накопичений в компанії. 3. Є хорошою мотивацією для продовження роботи кваліфікованих спеціалістів в компанії. 4. Стає елементом самонавчання. 5. Зміцнює командний дух і корпоративну культуру.	1. Небажання наставника передавати свої знання та вміння. 2. Важко знайти працівника, який не тільки має високу кваліфікацію, але й зможе навчити молодого фахівця. 3. Упереджене ставлення наставника й учня один до одного. 4. Навчання методам роботи, властивих конкретному підприємству. 5. Відсутність інформації про передові методи роботи на підприємствах-конкурентах.
Навчальні відрядження (Secondment)	1. Удосконалення та набуття нових професійних навичок працівниками. 2. Підвищення морального духу колективу, мотивація персоналу. 3. Розвиток контактів, налагодження нових зв'язків. 4. Підвищення іміджу підприємства.	1. Відсутність мотивації у працівника. 2. Потенційна можливість переманювання працівника, який пройшов процес професійного розвитку, підприємствами-конкурентами.
Семінари конференції	1. Допомогає слухачам краще розібратися у змісті досліджуваного матеріалу. 2. Дозволяє контролювати ступінь розуміння слухачами пройденого матеріалу.	1. Неможливість повноцінного навчання без попередньої фахової підготовки.
Самонавчання	1. Працівник сам встановлює собі темп і тривалість навчання, самостійно контролює весь процес до моменту впровадження отриманих знань у трудовій діяльності.	1. Потребує наявності в працівника високого рівня мотивації, самоорганізації і самоконтролю.

Серед можливих форм навчання разом із лекціями доцільним є проведення тренінгів для кращого засвоєння теоретичного матеріалу, впровадження практики навчальних відряджень і використання системи наставництва, що допоможе скоротити витрати не лише на навчання персоналу, а й час адаптації нових працівників до наявних умов праці на підприємстві. Слід також мотивувати персонал до самостійного розвитку, тобто поширювати досвід самонавчання на підприємстві, а також заохочувати тих працівників, які беруть активну участь у семінарах та наукових конференціях, займаються науковою діяльністю за фахом. Економічно доцільним є також використання дистанційного методу навчання, що надає можливість в багатьох випадках, по-перше, оптимізувати витрати підприємства на організацію процедури професійного розвитку персоналу, а по-друге, дозволить працівникам навчатися без відриву від виробництва. Водночас найбільшого соціально-економічного ефекту від професійного навчання можливо досягти шляхом комплексного одночасного залучення більшості форм професійного розвитку на різних етапах та для реалізації певних цілей, табл. 5.

Таблиця 5.
Сфера використання форм професійного розвитку

Форми навчання	Сфера використання для фармацевтів, провізорів
1	2
Лекції	Як основний вид отримання теоретичних знань в процесі навчання на курсах підвищення кваліфікації
Тренінги	Під час проходження курсів підвищення кваліфікації для практичного закріплення отриманих теоретичних знань
Наставництво	Навчання та адаптація молодих фахівців, що розпочали свою роботу в новій посаді
Навчальні відрядження (Secondment)	За наявності нових тенденцій в організації праці (внутрішні); для отримання нового досвіду ведення господарської діяльності та обміну досвідом (зовнішні)
Семінари і конференції	Як метод отримання нових знань та фактор персонального професійного розвитку працівників
Самонавчання	Здійснюється постійно в процесі практичної роботи для отримання нової інформації стосовно професійної діяльності з урахуванням особливостей виконуваних функцій

Під час лекцій на курсах підвищення кваліфікації ведеться виклад матеріалу щодо появи нових тенденцій у фармацевтичній галузі стосовно нормативно-правового забезпечення, отримання нових лікарських засобів та фармацевтичного і лікарського устаткування тощо. Для більш якісного закріплення знань додатково можуть бути використані тренінги, що дозволить забезпечити зворотній зв'язок між слухачами та викладачем.

Наставництво як вид професійного навчання може бути використаним у двох випадках: для більш швидкого процесу адаптації нових фахівців та у випадку, коли окремі працівники показують низькі результати праці, і отримання допомоги більш досвідченого колеги протягом певного періоду дозволить підвищити результативність їх праці. Метою ж організації навчальних відряджень може бути отримання спеціальних знань та ознайомлення з передовим фармацевтичним досвідом, опанування нових засобів комп'ютерного забезпечення та ін.

Під час семінарів і конференцій працівники мають наявну можливість реалізувати себе у науковій сфері, а також ознайомитися з інформацією щодо новітніх тенденцій у галузі фармацевтики. Досягненню цієї мети також має сприяти участь фахівців у спеціалізованих виставках фармацевтичної та медичної продукції в Україні та світі.

Найбільш поширеною та результативною формою професійного розвитку є самонавчання, у процесі якого провізори і фармацевти дізнаються про появу нових лікарських засобів (аналогів вже існуючих чи виникнення абсолютно нових препаратів), про особливості нормативно-правового регулювання господарської діяльності (зміни у ліцензійних умовах відкриття та утримання аптечних складів, аптек, аптечних кіосків і аптечних пунктів; зміни у переліку наркотичних, психотропних засобів та їх прекурсорів; зміни у переліку виробів медичного призначення, що звільняються від сплати ПДВ тощо) та ін.

Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямі. Отже, при виборі тієї або іншої форми професійного розвитку персоналу керівництво фармацевтичних підприємств має оптимізувати не лише ті витрати, які будуть пов'язані з їх реалізацією, а й чітко визначати та застосовувати ті форми навчання, які у кожному конкретному випадку дозволять отримати найбільш оптимістичні результати та соціально-економічну окупність. Подальші дослідження у цій сфері мають бути спрямованими на обґрунтування необхідності впровадження та організації дистанційного професійного навчання фармацевтичного персоналу.

Література

1. Базарний В.Л. Теоретические основы организации и управления системой устойчивости фармацевтических кадров: дис. ... д-ра фармац. наук / В.Л. Базарный. – Х., 1989. – 365 с.
2. Загорій В.А. Система безперервного підвищення кваліфікації співробітників усіх рівнів як реалізація головних положень GMP / В.А. Загорій, В.Г. Іванисенко, А.Г. Разумний, Т.М. Пономаренко // Фармацевтичний журнал. – 2003. – №3. – С. 39-41.
3. Бабінцева Л.Ю. Науково-методичне обґрунтування управління персоналом на фармацевтичних промислових підприємствах в умовах інформатизації фармацевтичного ринку: автор. дис. ... канд. фармац. наук / Л.Ю. Бабінцева. – К., 2004. – 18 с.
4. Пиминов А.Ф. Перспективы внедрения дистанционного обучения в систему последипломного образования специалистов фармации / А.Ф. Пиминов // Провизор. – 2008. – №17. – С. 29-31.
5. Толочко В.М., Галій Л.В. Управління персоналом фармацевтичних організацій на основі компетенцій: монографія. – Х.: Авіста-ВЛТ, 2010. – 180 с.
6. Лесик Р.Б. Про особливості фармацевтичної освіти в Україні // Фармацевтичний кур'єр. – 2011. – №10. – С. 20-25.
7. Давтян Л.Л., Коритнюк Р.С. Післядипломна освіта та підвищення кваліфікації фармацевтів // Фармацевтичний кур'єр. – 2011. – №12. – С. 38-40.
8. Статистичний щорічник України за 2010 рік / Державна служба статистики України; За ред. Осауленка О.Г. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2011. – 560 с.
9. Смолякова Г. Зачем расти великану, или Немного об executive development // Бизнес-проводник. – 2009. – №10. – С. 62-63.

Стаття надійшла до редакції 19.11.2012 р.

