УДК 615.1: 616.34 : 368.04-053.2/5 https://doi.org/10.24959/uekj.18.21

А. С. Немченко[1], В. М. Хоменко[2], І. В. Сушарина[2]

[1] *Національний фармацевтичний університет*
[2] *Донецький національний медичний університет*

Оцінка сучасних проблем та напрямків удосконалення кадрової політики у вітчизняній фармації

На формування кадрової політики у вітчизняній фармації вкрай негативно впливає невизначеність рівня забезпеченості фармацевтичними кадрами, відсутність єдиного реєстру обліку фармацевтичних працівників (ФП), а також недосконала система атестації провізорів та фармацевтів. Разом з цим у більшості країн світу характерним є делегування державою фармацевтичним громадським організаціям (ГО) таких регуляторних функцій як облік фармацевтичних кадрів та їх атестація.

Метою дослідження є оцінка сучасних проблем формування ефективного кадрового потенціалу у вітчизняній фармації.

Результати. Проведена кластеризація за показником забезпечення фармацевтичними кадрами з вищою освітою в країнах ЄС та Україні на основі часових трендів. Запропоновані можливі шляхи створення єдиного реєстру фармацевтичних працівників у галузі, а також структуру бази даних щодо обліку руху кадрів. З урахуванням норм вітчизняного законодавства та закордонного досвіду запропоновано передати проведення атестації фармацевтичних кадрів ГО спільно з Держлікслужбою України та вищими навчальними закладами з використанням механізму державного соціального замовлення.

Висновки. Подальша стратегія реформування кадрової політики у фармацевтичній галузі України повинна бути спрямована на комплексне вирішення наступних основних завдань: розробка та введення Національного реєстру фармацевтичних працівників; передача повноважень щодо атестації ФП ГО на засадах соціального замовлення; визначення потреб практичної фармації та аналіз рівня забезпеченості кадрами.

Ключові слова: фармація; кадрова політика; фармацевтичні кадри; реєстр фармацевтичних працівників; атестація

A. S. Nemchenko, V. M. Khomenko, I. V. Susharyna

Assessment of contemporary problems and directions of improving personnel policy in domestic pharmacy

The formation of personnel policy in domestic pharmacy is extremely negatively affected by unstable level of pharmaceutical personnel availability, the lack of single register of pharmaceutical workers (AF), as well as an imperfect certification system of pharmacist and pharmacy technicians. At the same time, in most countries of the world, the government is delegated by pharmaceutical public organizations (NGOs) to regulate such functions as the registration of pharmaceutical personnel and their attestation.

Aim. To assess the current problems of forming an effective human resource potential in domestic pharmacy.

Results. Clustering was conducted on the basis of providing the pharmaceutical staff with higher education in the EU and Ukraine according to time trends. Possible ways of creating a single register of pharmaceutical workers in the industry were proposed, as well as the structure of the database on the accounting of personnel integration. In view of the domestic legislation norms and foreign experience, it was proposed to transfer the pharmaceutical personnel certification in State Enterprise together with the State Medical Service of Ukraine and the higher educational institutions using the mechanism of state social order.

Conclusions. The further strategy of personnel policy reform in pharmaceutical industry of Ukraine should be aimed at a comprehensive solution to the following main tasks: development and introduction the National Register of Pharmaceutical Workers; transfer of authority regarding the attestation to the pharmaceutical NGOs on the basis of social order; definition of practical pharmacy needs and analysis of staffing level.

Key words: pharmacy; personnel policy; pharmaceutical frames; the register of pharmaceutical workers; attestation

ISSN 2311-1127 (Print)
ISSN 2519-8807 (Online)

А. С. Немченко, В. Н. Хоменко, И. В. Сушарина

Оценка современных проблем и направлений совершенствования кадровой политики в отечественной фармации

На формирование кадровой политики в отечественной фармации крайне негативно влияет неопределенность уровня обеспеченности фармацевтическими кадрами, отсутствие единого реестра учета фармацевтических работников (ФР), а также несовершенная система аттестации провизоров и фармацевтов. Вместе с этим в большинстве стран мира характерным является делегирование государством фармацевтическим общественным организациям (ОО) таких регуляторных функций как учет фармацевтических кадров и их аттестация.

Целью исследования является оценка современных проблем формирования эффективного кадрового потенциала в отечественной фармации.

Результаты. Проведена кластеризация по показателю обеспечения фармацевтическими кадрами с высшим образованием в странах ЕС и в Украине на основе часовых трендов. Предложены возможные пути создания единого реестра фармацевтических работников в отрасли, а также структуры базы данных по учету движения кадров. С учетом норм отечественного законодательства и зарубежного опыта предложено передать проведение аттестации фармацевтических кадров ОО совместно с Гослекслужбой Украины и высшими учебными заведениями с использованием механизма государственного социального заказа.

Выводы. Дальнейшая стратегия реформирования кадровой политики в фармацевтической отрасли Украины должна быть направлена на комплексное решение следующих основных задач: разработку и введение Национального реестра фармацевтических работников; передачу полномочий по аттестации ФП фармацевтическим ОО на основе социального заказа; определение потребностей практической фармации и анализ уровня обеспеченности кадрами.

Ключевые слова: фармация; кадровая политика; фармацевтические кадры; реестр фармацевтических работников; аттестация

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Проблеми кадрової політики у фармації актуальні для всіх країн світу, у т. ч. й України. За визначенням ВООЗ до стратегічних напрямків кадрової політики відносяться: оцінка існуючих кадрових ресурсів та визначення потреби у фармацевтичних кадрах; формування автоматизованої системи обліку та бази даних фармацевтичних кадрів у країні; розвиток кадрового потенціалу з урахуванням міжнародного досвіду та національних особливостей.

В Україні за останніми офіційними даними ВООЗ (2006 р.) рівень забезпеченості фармацевтичними кадрами з вищою освітою складає 4,7 на 10 тис. населення. Однак в 2015 р. з'явились дані Міжнародної фармацевтичної федерації щодо забезпеченості провізорами в Україні на рівні 9,0, які в умовах відсутності системи обліку руху кадрів та офіційного реєстру фармацевтичних працівників визивають сумнів та потребують подальшого дослідження [1]. На теперішній час Державним підприємством «Реєстр медичних та фармацевтичних працівників» МОЗ України здійснюється облік тільки невеликої частини фармацевтичних фахівців, які працюють виключно у системі охорони здоров'я.

Актуальним завданням у вирішенні проблем кадрової політики у фармацевтичній галузі є реформування системи атестації фармацевтичних кадрів. Так, атестація на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій проводиться комісіями, що створюються при МОЗ України. Однак участь професійних ГО в роботі зазначених комісій нормативно не закріплена, а їх роль у цих колегіальних органах носить формальний характер.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідження кадрової політики у фармації в Україні та світі висвітлені в працях Григорук Ю. М., Немченко А. С., Хоменко В. М., Сушарина І. В. та ін. [2, 3]. МФФ реалізує довгостроковий проект з моніторингу кадрових ресурсів (Global Workforce Observatory), зокрема опубліковано дослідження забезпечення фармацевтичними кадрами у світі (Global Pharmacy Workforce Report) [1].

ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

За аналізом літературних джерел встановлена недостатність висвітлення питань з вищезазначеної тематики у зв'язку з необхідністю комплексного розгляду проблем кадрової політики у фармації.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Виходячи з вищезазначеного метою дослідження став аналіз основних проблем кадрової політики у вітчизняній фармації та визначення шляхів їх вирішення.

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Одним із важливих напрямків у формуванні вітчизняної кадрової політики є аналіз рівня

ISSN 2311-1127 (Print)
ISSN 2519-8807 (Online)

забезпеченості фармацевтичними кадрами порівняно з країнами ЄС та СНД. Тому нами був проведений аналіз динаміки цих показників у країнах ЄС і СНД за 2006-2012 рр. [1].

Результати аналізу, наведені у табл. 1, свідчать про відсутність стабільної тенденції зростання показників забезпеченості фармацевтичними кадрами як у країнах ЄС, так і СНД. Слід зазначити, що в більшості країн ЄС (18 із досліджуваних країн) спостерігається позитивна тенденція до зростання, хоча показники приросту значно варіюють: в Італії вони складають +68,80 %, а в Бельгії – +0,26 %, при цьому у середньому по країнах ЄС цей показник складає +10,15 %.

Виходячи з євроінтеграційних прагнень України, важливим є проведення аналізу рівня забезпечення фармацевтичними кадрами по відношенню до країн ЄС, що визнані у світовій практиці в якості соціального стандарту. Для такого аналізу нами був використаний метод часових трендів на основі даних табл. 1. Визначення часових трендів рівня забезпечення фармацевтичними кадрами з вищою освітою за 2006-2012 рр. в країнах ЄС (18) та Україні дозволило нам провести кластеризацію, результати якої представлені на рисунку.

В результаті аналізу було виділено чотири кластери за рівнем досліджуваного показника забезпечення кадрами, а саме: I (до 5), II (від 5 до 10), III (від 10 до 15), IV (від 20 і вище). Також було встановлено наступний розподіл за кластерами: до I увійшли всього 2 країни – Кіпр та Україна впродовж 2006-2012 рр.; до II – 14 країн (2006 р.) та 10 (2012 р.); III – 2 (2006 р.) та 6 (2012 р.); IV – тільки Мальта за увесь період. Таким чином, проведений нами аналіз показав, що більшість країн ЄС (77,8 %) знаходилась у II кластері (від 5 до 10), однак спостерігається тенденція до «переходу» країн до III кластеру з вищим показником (від 10 до 15). До прогресуючих країн за показником забезпеченості фармацевтичними кадрами слід віднести Італію, Іспанію, Португалію та Ірландію. За статистичними даними 2015 р. до прогресуючих країн слід віднести й Мальту – 25,07 на 10 тис. населення, що є найвищим показником не тільки в ЄС, а й у світі [1]. В цілому у більшості країн ЄС, окрім Угорщини та Фінляндії, спостерігається позитивна тенденція до зростання рівня забезпечення фармацевтичними кадрами на 10,15 %.

В Україні за нашими розрахунками та інших науковців [2] в 2009-2015 рр. цей показник складав до 5 провізорів на 10 тис. населення. Для фармацевтичної держави, однієї з найбільших країн Європи, знаходження у I кластері (до 5) разом з Кіпром, невеличкою острівною державою може пояснюватися лише кризовим станом внаслідок воєнних дій на Сході країни.

Таблиця 1

ДИНАМІКА ПОКАЗНИКІВ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ КАДРАМИ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ НА 10 ТИС. ЖИТЕЛІВ У КРАЇНАХ ЄС, СНД, ГРУЗІЇ ТА В УКРАЇНІ* ЗА 2006-2012 рр.

Країни аналізу та умовні позначення	Рівень забезпеченості фармацевтичними кадрами по роках дослідження			
	2006	2009	2012	% приросту 2012/2006
Країни ЄС				
Австрія (**AUT**)	5,82	6,37	6,93	+19,07
Бельгія (**BEL**)	11,60	11,69	11,63	+0,26
Хорватія (**HPV**)	5,18	6,73	7,37	+42,28
Чехія (**CZE**)	5,85	7,14	7,62	+30,26
Фінляндія (**FIN**)	7,24	5,49	5,80	-19,89
Франція (**FRA**)	11,61	11,69	11,57	-0,34
Німеччина (**DEU**)	7,53	9,14	9,58	+46,71
Болгарія (**HUN**)	7,71	6,48	5,70	-26,07
Ірландія (**IRL**)	8,50	9,81	10,46	+23,06
Італія (**ITA**)	7,98	10,94	13,47	+68,80
Мальта (**MLT**)	20,73	20,01	24,82	+19,63
Португалія (**PRT**)	8,74	10,46	12,56	+43,70
Іспанія (**ESP**)	9,20	13,18	13,74	+49,35
Великобританія (**UK**)	7,83	7,99	8,08	+3,19
Кіпр (**KIP**)	2,08	2,09	2,20	+5,77
Польща (**POL**)	5,92	6,35	6,60	+11,49
Латвія (**LAT**)	5,87	6,04	6,40	+9,03
Естонія (**EST**)	6,03	6,39	6,31	+4,64
*У середньому по країнах **ЄС***	8,08	8,78	8,74	+10,15
Країни СНД, Грузія та Україна				
Казахстан	9,20	7,70	8,30	-6,51
Республіка Молдова	4,50	5,00	5,26	+17,78
Бєларусь	3,00	3,20	3,11	+3,33
Азербайджан	1,90	1,90	2,40	+26,32
Туркменістан	1,90	1,90	1,80	-0,05
Російська Федерація	0,80	-	0,80	0
Вірменія	0,30	0,30	0,40	+3,33
Киргизстан	0,30	-	0,20	-3,33
Узбекистан	0,30	0,40	0,40	+3,33
*У середньому по країнах **СНД***	2,47	2,27	2,56	+3,64
Грузія	0,80	0,80	0,80	0
Україна (**UKR**)	4,70	-	-	-

Примітка: * за винятком виробничого сектора.

В Україні створено нормативно-правову базу щодо формування єдиного реєстру фармацевтичних працівників, а саме: накази МОЗ України № 494 від 27.09.2005 р., № 842 від 19.12.2006 р., № 769 від 13.09.2010 р.

Всебічний аналіз проблеми дозволив нам встановити можливі напрямки формування єдиного вітчизняного реєстру фармацевтичних кадрів. До таких напрямків слід віднести:

- під час перевірки ліцензійних умов суб'єкти господарської діяльності надають відо-

ISSN 2311-1127 (Print)
ISSN 2519-8807 (Online)

Таблиця 2

ЗАПРОПОНОВАНА СТРУКТУРА БАЗИ ДАНИХ ЩОДО ОБЛІКУ РУХУ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КАДРІВ У ГАЛУЗІ

Розділи (заклади та установи)	Показники
Аптеки (з розподілом на міські і сільські)	• облік кількості штатних працівників за рівнем освіти*, віком (років), що одержують пенсію, а також підготовка кадрів (у ЗВО за рівнем акредитації)
Фармацевтичні виробничі підприємства	• кількість працівників з фармацевтичною освітою*; • кількість пенсіонерів
Оптові (оптово-роздрібні) фармацевтичні фірми	• кількість працівників з фармацевтичною освітою*; • кількість пенсіонерів
Заклади вищої освіти (ЗВО) та коледжі	• контингент студентів спеціальностей напрямку «Фармація», розподіл випускників бюджетної, контрактної, денної та заочної форми навчання; • кількість викладачів та допоміжного персоналу з фармацевтичною освітою*; • кількість бюджетних місць в аспірантурі, докторантурі для випускників з фармацевтичною освітою (для ЗВО)
Науково-дослідні інститути та фірми з клінічних досліджень	• кількість наукових співробітників з вищою фармацевтичною освітою, провізорів, фармацевтів, допоміжного персоналу з фармацевтичною освітою*, в т. ч. пенсіонерів
Заклади охорони здоров'я	• кількість провізорів, фармацевтів, зокрема фахівців пенсійного віку
Аптеки закладів охорони здоров'я	• кількість провізорів та фармацевтів, в т. ч. осіб пенсійного віку
Представництва зарубіжних фірм	• кількість працівників з фармацевтичною освітою*, зокрема осіб пенсійного віку
Держлікслужба України та її територіальні органи, МОЗ України, Державний експертний центр та інші установи**	• кількість працівників з фармацевтичною освітою*, зокрема пенсіонерів

Примітка: * – неповна і базова вища освіта; повна вища освіта; ** – дані Державного підприємства «Реєстр медичних та фармацевтичних працівників» МОЗ України.

мості по кадрах фармацевтичної організації (рівень кваліфікації, стаж та ін.);

- у щорічному Звіті про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання (форма № 6-ПВ) виділяють провізорський і фармацевтичний персонал;
- додаткове включення статистичних даних по фармацевтичних кадрах у щорічний статистичний збірник Держкомстату України «Стан здоров'я населення», розділ ІІ «Охорона здоров'я»;
- розробка комплексного проекту по створенню єдиного реєстру обліку фармацевтичних кадрів усіма зацікавленими організаціями.

Враховуючи усі протиріччя, що склались у галузі щодо вирішення даної проблеми, найбільш перспективним, на нашу думку, є створення єдиного Національного реєстру обліку фармацевтичних кадрів усіма зацікавленими організаціями. Інформаційною основою такого реєстру може стати запропонована нами структура бази даних щодо обліку руху фармацевтичних кадрів (табл. 2), впровадження якого дозволить підвищити ефективність кадрової політики.

В Україні будь-які професійні об'єднання мають право здійснювати діяльність в рамках Закону України «Про громадські об'єднання», однак його норм недостатньо для створення професійних громадських організацій, що мають делеговані державою повноваження [4].

За умов вкрай обмежених державних матеріальних та фінансових ресурсів, а також взятих на себе державою надмірних соціальних зобов'язань та намагання підвищити соціальні стандарти і гарантії об'єктивною вимогою часу є запровадження механізмів соціального замовлення з урахуванням кращого вітчизняного і зарубіжного досвіду. Слід зазначити, що починаючи з 2015 р., через постійні реорганізації у Держлікслужбі України Центральна атестаційна комісія практично не працювала, відповідно не здійснювалось організаційно-методичне керівництво роботою атестаційних комісій територіальних органів.

Держлікслужбі України, на нашу думку, доцільно активно співпрацювати з проблемних питань із ГО, перш за все, з Об'єднанням організацій роботодавців медичної та мікробіологічної промисловості України, Аптечною професійною асоціацією України, а також з не так давно створеним ГО «Всеукраїнська фармацевтична палата». Саме ці професійні ГО могли б брати участь у державному соціальному замовленні МОЗ України стосовно реалізації пріоритетних завдань розвитку фармації.

Наприклад, таким державним соціальним замовленням могло б стати проведення атестації фармацевтичних кадрів спільно з вищими навчальними закладами, що здійснюють їх підготовку та підвищення кваліфікації ФП. Однак для цього потрібне прийняття відповідних нормативно-правових актів. Одним із можливих варіантів передачі повноважень щодо атестації ФП фармацевтичним асоціаціям, на нашу

ISSN 2311-1127 (Print)
ISSN 2519-8807 (Online)

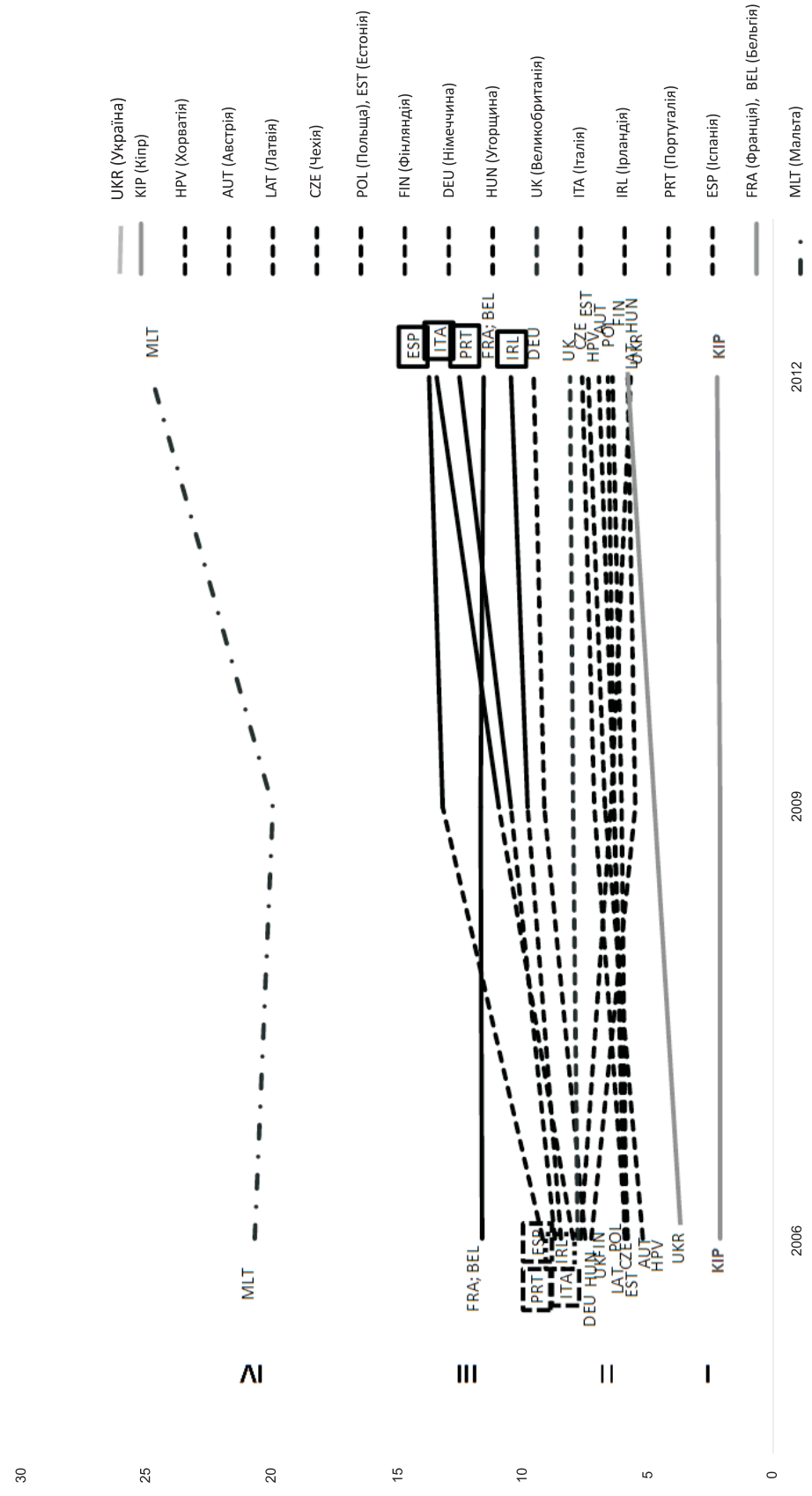

Рис. *Кластеризація країн ЄС та України за рівнем забезпечення фармацевтичними кадрами*

ISSN 2311-1127 (Print)
ISSN 2519-8807 (Online)

думку, може стати правове оформлення соціального замовлення між Держлікслужбою України та ГО на проведення атестації ФП на основі цивільно-правових договорів. Договори з надання соціальних послуг відносяться до найпоширеніших серед цивільно-правових договорів.

Актуальними є зміни в підходах до проведення атестації ФП безпосередньо ГО, що потребує реалізації наступних етапів, а саме: прийняття нового Положення про Атестаційну комісію (на засадах соціального замовлення); формування нових Атестаційних комісій за співучастю Держлікслужби України та інших органів влади, а також закладів вищої освіти; проведення кваліфікаційної експертизи членами Атестаційної комісії шляхом аналізу звітів ФП про професійну діяльність, комп'ютерне тестування та публічну співбесіду; прийняття та оприлюднення рішення про присвоєння кваліфікаційної категорії.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

1. Встановлена значна варіація забезпечення фармацевтичними кадрами: у країнах ЄС вони відрізнялись у 11, а серед країн СНД у 41 рази, а також проведена кластерізація цих показників у країнах ЄС та Україні на основі часових трендів, що дає змогу визначити основні тенденції до зміни цих показників.
2. Доведено, що сучасні проблеми кадрової політики у вітчизняній фармації потребують комплексного вирішення. Запропоновані можливі шляхи створення єдиного реєстру ФП у галузі, зокрема структури бази даних щодо обліку кадрів.
3. Обґрунтовані нові організаційні засади проведення атестації фармацевтичних кадрів професійними ГО на основі соціального замовлення.

Конфлікт інтересів: відсутній.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

1. Global Pharmacy Workforce Intelligence: TrendsReport 2015 [Internet resource] – Availableat : http://www.fip.org/files/FIPEd_Trends_report_2015_web.pdf
2. Григорук, Ю. М. Науково-практичне обґрунтування раціонального використання, підготовки та розміщення фармацевтичних кадрів : автореф. дис. … канд. фармац. наук : 15.00.01 / Ю. М. Григорук ; НМАПО імені П. Л. Шупика. – К., 2016. – 29 с.
3. Сушарина, І. В. Удосконалення засад суспільного регулювання щодо атестації фармацевтичних кадрів / І. В. Сушарина, А. С. Немченко, В. М. Хоменко // Соціальна фармація: стан, проблеми та перспективи: матеріали ІІІ Міжнарод. наук.-практ. конф., м. Харків, 25-28 квітня 2017 р. – Х.: НФаУ, 2017. – С. 28–36.
4. Пашков, В. Саморегулювання на фармацевтичному ринку / В. Пашков // Еженедельник Аптека. – 2013. – № 41 (912).

REFERENCES

1. Global Pharmacy Workforce Intelligence: Trends Report 2015. (2015). *fip.org* Available at: http://www.fip.org/files/FIPEd_Trends_report_2015_web.pdf.
2. Hryhoruk, Yu. M. (2016). Naukovo-praktychne obgruntuvannia ratsionalnoho vykorystannia, pidhotovky ta rozmishchennia farmatsevtychnykh kadriv. *Extendedabstract of candidate's thesis.* Kyiv: NMAPO imeni P. L. Shupyka, 29.
3. Susharyna, I. V., Nemchenko, A. S., Khomenko, V. M. (2017). *Sotsialna farmatsiia: stan, problemy ta perspektyvy: Mater. III Mizhnarod. nauk.-prakt. konf., (25-28 kvitnia 2017). (pp. 28–36). Kh.: NFaU.*
4. Pashkov, V. (2013). *Ezhenedelnik Apteka. 41 (912).*

Адреса для листування:
61168, м. Харків, вул. Валентинівська, 4.
E-mail: ASNemchenko@ukr.net, ulianikk@gmail.com.
Національний фармацевтичний університет
Немченко А. С. (ORCID – http://orcid.org/0000-0003-1601-8881)
Хоменко В. М. (ORCID – http://orcid.org/0000-0002-1374-7635)
Сушарина І. В. (ORCID – http://orcid.org/0000-0002-7151-2391)

Надійшла до редакції 02.07.2018 р.

ISSN 2311-1127 (Print)
ISSN 2519-8807 (Online)