

PHARMACY

**ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ НАМІРІВ ПРОВІЗОРІВ
– ВИПУСКНИКІВ ІНТЕРНАТУРИ**

к.фарм.н., доцент **Кухар О. О.**,
старший викладач **Білан О. А.**,
старший викладач **Новикова Л. Г.**

Україна, Київ, ПВНЗ «Київський медичний університет»;
Кафедра фармацевтичного менеджменту, клінічної фармації, технології ліків

DOI: https://doi.org/10.31435/rsglobal_ws/31032019/6411

ARTICLE INFO

Received: 18 January 2019
Accepted: 25 March 2019
Published: 31 March 2019

KEYWORDS

pharmacist, career intentions,
career pathways, postgraduate
education, continuing pharmacy
professional development, Ukraine.

ABSTRACT

The article reveals the prerequisites, methods of conducting and analysing the results of the study of the career goals of graduate pharmacists from the internship of the Pharmacy Faculty of the Kyiv Medical University. In the final section of the article, conclusions are drawn regarding the preferences of pharmacists' choice of place of work and further career development. Suggestions are made on the improvements of the graduates employment training of medical/pharmacy universities.

Citation: Кухар О. О., Білан О. А., Новикова Л. Г. (2019) Doslidzhennia kariernykh Namiriv Provizoriv – Vypusknykiv Internatury. *World Science*. 3(43), Vol.2. doi: 10.31435/rsglobal_ws/31032019/6411

Copyright: © 2019 Кухар О. О., Білан О. А., Новикова Л. Г. This is an open-access article distributed under the terms of the **Creative Commons Attribution License (CC BY)**. The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) or licensor are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Вступ. В системі охорони здоров'я України в цілому та в системі медичної освіти відбуваються кардинальні зміни (перехід до страхової медицини, розробка нових освітніх стандартів і професійних компетенцій для підготовки фармацевтів та провізорів тощо), які вимагають від вузів запровадження сучасних підходів до розробки навчальних програм та інноваційних методів навчання.

Крім того, негативні зміни в демографії (старіння населення) ведуть до змін у структурі захворюваності, в тому числі до збільшення хронічних хвороб. Все це, безумовно, збільшує потребу в медичних та фармацевтичних фахівцях і підвищує вимоги до їх кваліфікації.

Стрімкий розвиток науки, технологій і виробництва, а також поява нових маркетингових інструментів призводять до змін практик дистрибуції ліків та їх споживання пацієнтами (наприклад, поширюються практики «відповідального самолікування»). Все це призводить до суттєвих змін в очікуваннях споживачів, а також формує запит на консультативні послуги та нові ролі фармацевтів і провізорів [1]. Тільки за останні два десятиріччя фокус уваги помітно змістився з дозування та відпуску медикаментів до консультування пацієнтів безпосередньо в аптечних закладах: визначення потреб, допомога у виборі оптимального набору ліків, профілактика захворювань і т. ін.

В той же час, погіршення умов ведення бізнесу в Україні (зниження рентабельності фармацевтичних підприємств і фірм, загострення конкуренції між аптечними мережами і т. ін.), зміна правил торгівлі ліками, а також відтік медичних працівників за кордон призводить до суттєвого дефіциту фахівців і підвищенню навантаження на тих фармацевтів і провізорів, що залишилися. В результаті аптечні заклади відчувають складнощі з добором та утриманням

працівників необхідної кваліфікації. Працюючі фахівці, зі своєї сторони, стикаються з постійним перевантаженням та стресами, внаслідок чого вони нерідко залишають професію.

Вплив перерахованих вище факторів суттєво змінює фармацевтичну практику, а отже з'являються нові вимоги до системи професійної підготовки фармацевтів [2]. Допомога студентам у виборі кар'єрного шляху, що відповідає їх потребам, допоможе майбутнім фахівцям повністю реалізувати свій потенціал, а також зменшить вірогідність професійного вигорання — burnout.

Мета роботи.

Проаналізувати фактори, що впливають на вибір місця працевлаштування та кар'єрні наміри провізорів – випускників інтернатури, а також дослідити ступень їх обізнаності щодо структури галузевого ринку праці та готовності до активного пошуку роботи й постійного підвищення свого професійного рівня.

Методи та матеріали.

Термін дослідження – довготривале, 2017 рік – 1 рік, пілотне дослідження.

Авторами було проведено дослідження кар'єрних шляхів провізорів – випускників інтернатури фармацевтичного факультету Київського медичного університету м. Київ (КМУ). Для цього було розроблено спеціальну анкету, яка складається з 4 блоків:

Блок 1. Демографічні дані (вік, стать, наявність попередньої професійної освіти і т. ін.).

Блок 2. Фактори, що впливали на обрання спеціальності «Фармація» (для багатьох інтернів це була друга освіта). Всього учасникам дослідження було запропоновано 17 причин для вибору. Вплив кожної з них на вибір спеціальності оцінювався за п'ятибальною шкалою Лайкерта (Likert scale) [3], де 1 – зовсім неважливо, 2 – мало важливо; 3 – помірно важливо; 4 – скоріше важливо; 5 – дуже важливо. Для зібраних даних обчислювалася середня оцінка по кожному фактору.

Блок 3. Наміри стосовно подальшої роботи та професійного розвитку. Для з'ясування намірів учасників опитування щодо вибору місця подальшої роботи авторами було запропоновано таку типологію напрямів професійної діяльності у галузі фармації:

- аптеки та аптечні мережі;
- вітчизняні оптові фармацевтичні фірми, представництва іноземних фармацевтичних компаній;
- фармацевтичні заводи;
- клініки;
- академічні установи;
- державне (урядові структури) та міжнародне (структури МОЗ) управління та регулювання;
- науково-дослідна робота (НДІ, дослідна лабораторія);
- інше.

Складність полягала в тому, що на сьогодні в Україні не існує визначених та загальноприйнятих термінів для опису різних напрямів професійної діяльності у галузі фармації. В розвинутих країнах є такі класифікації, але фахівці, що досліджують ринок праці, використовують власні стандарти (наприклад, у США – Standard Occupational Classification system) і термінологію, тісно пов'язану з теоріями кар'єрного розвитку [7] та відповідним дослідницьким інструментарієм (наприклад, «кар'єрні кластери» – career clusters і «типові кар'єрні шляхи» – career pathways [6], різноманітні тести [5] і т. д.). Тому без відповідної адаптації запровадження напрацювань зарубіжних колег неможливо. З цієї причини автори використали звичні для випускників системи вищої освіти України терміни, а також загальноприйняті у вітчизняній науковій та учбовій літературі назви вакансій на ринку праці в галузі фармації і назви суб'єктів фармацевтичної діяльності. Це дозволило зробити анкету більш зрозумілою для учасників опитування.

Розуміючи, що однозначно та остаточно обрати напрямок розвитку власної кар'єри людині доволі складно (це питання дуже емоційно навантажено), ми дозволили учасникам зробити більш, ніж один вибір: «перша відповідь» – більш важливий вибір, «друга відповідь» – менш важливий. Відповідно підрахунок даних проводився окремо для кожного з варіантів, а остаточні дані обчислювалися як відсоток вибору даного варіанту від загального числа всіх виборів.

Блок 4. Суб'єктивне сприйняття різних варіантів розвитку кар'єри. У цьому блоці дослідження проводилось за методикою ТоМА (Top of Mind Awareness – «перше, що спадає на думку»): провізорам запропонували подумати про свою подальшу роботу, а потім записати три слова, що першими спали на думку. Для обробки результатів цієї методики використовувався метод контент-аналізу.

Результати досліджень.

Всього було зібрано 39 анкет, в остаточний аналіз включено 38 (n=38).

Блок 1. Демографічні дані. Вік: 23-43 років (середнє значення – 29 років); жінки – 87%, чоловіки – 13%. Кваліфікація – «провізор, випускник інтернатури» (100%); вуз – КМУ (100%); форма навчання – заочна (100%); рік закінчення інтернатури зі спеціальності «Загальна фармація» – 2017 (100%). Наявність попередньої освіти: середня спеціальна (фармацевтична/медична/стоматологічна) – 42% учасників, вища (спеціальність «Фармація», освітньо-кваліфікаційний рівень «Спеціаліст») – 100%.

Блок 2. Досліджуючи, що саме вплинуло на обрання спеціальності «Фармація», ми виявили дві групи «позитивних» факторів (табл.):

– Ствердження, які мали дуже позитивні асоціації: «Відчував, що фармацевт – це гарна професія»; «Був зацікавлений в галузі «охорона здоров'я та медицина»; «Відчував, що в фармації є перспективи для роботи»; «Відчував, що пов'язані зі здоров'ям професії хороші» (3,86; 3,84; 3,84 і 3,68 бала відповідно).

– Також позитивні, але більш практико-орієнтовані ствердження: «Хотів мати власну аптеку», «Відчував, що фармація – це високоприбуткова галузь» (3,52 і 3,5 бала відповідно).

В той же час низьку оцінку отримали такі ствердження, як «Обрав фармацію, тому що її обрали мої друзі» (середня оцінка по групі – 1,92 бала) і «Члени сім'ї володіють аптекою» (1,84 бала). Це свідчить про те, що пасивне ставлення до вибору кар'єри випускники не схвалюють.

На жаль, також доволі низьку оцінку отримали ствердження стосовно перспектив роботи в урядовому секторі та проведення наукових досліджень в галузі фармації (2,71 і 2,58 бала відповідно). Не надихала майбутніх провізорів і можливість змінити спеціалізацію – перейти з фармації у медицину чи стоматологію (2,18 бала).

Таблиця 1. Оцінка важливості причин вибору спеціальності «фармація»

Причина	Кількість учасників, які поставили оцінку					Середня оцінка (бали)
	Оцінка (бали)					
	1	2	3	4	5	
Відчував, що фармацевт — це гарна професія	2	2	11	7	16	3,868
Був зацікавлений в галузі «охорона здоров'я та медицина»	1	3	13	5	16	3,842
Відчував, що в фармації є перспективи для роботи	1	3	9	13	12	3,842
Відчував, що пов'язані зі здоров'ям професії — хороші	2	4	12	6	14	3,684
Хотів мати власну аптеку	3	4	12	8	11	3,526
Вважав, що фармація — це високоприбуткова галузь	2	4	14	9	9	3,5
Члени родини заохочували моє навчання	4	6	11	6	11	3,368
Члени родини заохочували мене до навчання, яке пов'язане з охороною здоров'я	7	2	11	9	9	3,289
Обрав фармацію, тому що хочу працювати у фармацевтичній компанії	4	8	9	7	10	3,289
Під час навчання у школі мав високі оцінки з хімії/біології	1	8	15	8	6	3,263
Хотів мати роботу, пов'язану з високим рівнем контакту з пацієнтами	3	5	16	7	7	3,263
Вважав, що робота в аптеці забезпечує різноманітні кар'єрні варіанти	4	4	15	8	7	3,263
Обрав фармацію тому, що хочу приєднатися до урядового сектору, здійснювати контрольні функції	13	2	11	7	5	2,71
Обрав фармацію тому, що хочу проводити дослідження в галузі медицини	12	8	7	6	5	2,58
Обрав фармацію як можливість переходу до стоматології/медицини	20	4	4	7	3	2,18
Обрав фармацію тому, що її обрали мої друзі	22	6	4	3	3	1,92
Обрав фармацію тому, що члени сім'ї володіють аптекою	27	2	2	2	5	1,84

Блок 3. Відповіді учасників на запитання стосовно бажаних напрямів подальшого працевлаштування та розбудови власної кар'єри (*diagr.*) показали, що свою подальшу кар'єру більшість провізорів пов'язує з аптеками та аптечними мережами (30,4%), вітчизняними

оптовими фармацевтичними фірмами та представництвами іноземних фармацевтичних компаній (18,8%) та роботою в лікарні (18,8%). Це перший вибір. Найбільш популярним другим вибором були науково-дослідна робота (20%) та робота в клініках (12,8%). Але слід відзначити, що навіть ті провізори, що мріють про інші напрямки розбудови кар'єри, в разі неможливості працевлаштуватися в лікарні чи в лабораторії, готові працювати в аптеках (18,2%), а також оптових фармацевтичних фірмах і представництвах фармацевтичних компаній (14,5%).

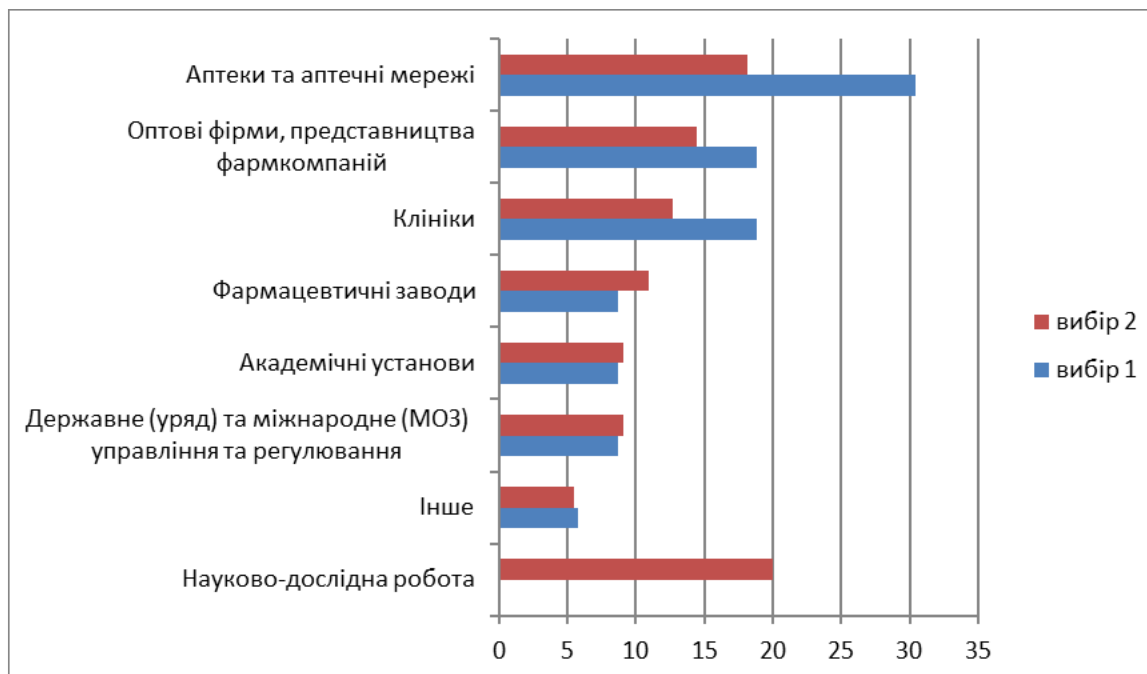


Рис. 1. Діаграма. Наміри інтернів стосовно вибору місця подальшої роботи

Блок 4. При інтерпретації результатів дослідження за методикою ТоМА вважається, що слова, які першими спали людині на думку в той час, коли вона зосередила увагу на важливій для себе проблемі, відображають значущі для неї мотиви поведінки. У нашому дослідженні такою проблемою був подальший розвиток кар'єри. Як показав аналіз відповідей в цьому блоці анкети, ключові слова, що пов'язані з глибинною мотивацією провізорів – «гроші»/«аптека»/«оптова фірма» (по 7 згадувань кожне) і «допомога людям»/«лікарня» (по 5 згадувань). Рідше згадувались такі слова, як «перспектива»/«кар'єрний зріст»/«спілкування» (по 3 згадування).

Висновки. Аналіз зібраних даних показав, що більшість провізорів орієнтуються на працевлаштування в аптеках і оптових фірмах. В цілому це співпадає з тенденціями, які спостерігаються у фармацевтичному сегменті ринку праці в цілому. Позитивне ставлення до такого шляху розвитку кар'єри підтверджується також тим, що він:

- 1) був обраний як найбільш бажаний (і перший вибір, і другий – «запасний»);
- 2) з'являвся під час дослідження глибинної мотивації до вибору місця роботи.

В той же час робота в науково-дослідних установах та в лікарнях також сприймається випускниками як привабливий варіант працевлаштування. Автори вважають, що це є свідченням наявності у фармацевтичній галузі потенціалу інноваційного розвитку, поки що нереалізованого.

Дуже цікавий факт, виявлений у дослідженні – «спадкоємність» медицини як професійного та кар'єрного вибору: 40% учасників відзначили наявність зв'язків членів родини з медициною, 11% – зі стоматологією і 7% – з фармацією. Ці відомості можуть бути використані при розробці цільових рекламних та PR - матеріалів для залучення абітурієнтів до університету.

Учасниками анкетування були випускники заочної форми навчання, котрі вже мали досвід працевлаштування та роботи в різних компаніях/організаціях/установах. Але отримані результати дозволяють зробити висновок, що навіть після закінчення інтернатури провізори:

- 1) погано обізнані зі структурою галузевого сегменту ринку праці;
- 2) не розуміють перспективи розвитку фармацевтичного ринку, а також потреби роботодавців та їх вимоги до майбутніх працівників;

3) дуже обмежені у виборі місць для працевлаштування.

А отже, незважаючи на високу мотивацію до професійного зросту та непоганий в цілому рівень підготовки, провізори не використовують усі наявні можливості для працевлаштування та обмежені навіть у своїх мріях щодо подальшої кар'єри. Тому система медичної/фармацевтичної освіти має приділяти увагу формуванню готовності випускників до працевлаштування та активної участі в розбудові власної кар'єри, а саме:

– визначення життєвих цілей та цінностей, а також сильних та слабких сторін власної особистості;

– прийняття відповідальності за підвищення кваліфікації упродовж всього життя [4] та повну реалізацію свого потенціалу на робочому місці;

– розвиток компетенції «вміння працевлаштовуватися» – employability [8] та відпрацювання відповідних вмінь і навичок, таких як аналіз ринку праці, пошук вакансій, підготовка необхідних документів, проходження співбесіди з роботодавцем і т. д.

Окремо треба відзначити, що використана авторами структура напрямків професійної діяльності у галузі фармації потребує додаткового дослідження та доопрацювання у відповідності до сучасних практик. Це вкрай необхідно для допомоги випускникам вузів і інтернатури щодо орієнтації на ринку праці та більш свідомого вибору варіантів працевлаштування і розвитку кар'єри у галузі фармації.

Це перше, пілотне дослідження кар'єрних намірів провізорів — випускників інтернатури КМУ. В подальшому автори планують проводити анкетування щорічно, а також продовжити дослідження за темою у наступних напрямках:

1) аналіз реалізованих кар'єрних шляхів випускників;

2) дослідження зарубіжного досвіду із запровадження кар'єрних компетенцій в навчальний процес для фармацевтів та розробка пропозицій щодо їх запровадження в у вітчизняних вищих навчальних закладах;

3) дослідження впливу на кар'єрні шляхи провізорів розроблених авторами спеціалізованих курсів за вибором: «Управління кар'єрою», «Планування кар'єри», «Основи поведінки споживача у фармації», «Тренінг спілкування», «Теорія і практика професійної комунікації».

ЛІТЕРАТУРА

1. Громовик Б. П. Ролі аптечних фахівців з погляду соціальної фармації / Б. П. Громовик, Л. М. Унгурян // Актуальні питання фармацевтичної і медичної науки та практики. – 2013. – № 3 (13). – С. 126-128.
2. Лисенко О. Ю. Формування професійної компетентності майбутніх провізорів у вищих медичних навчальних закладах : [монографія] / О. Ю. Лисенко – К.: ВП «Едельвейс», 2015. – 176 с.
3. Малхотра Н. К. Маркетинговые исследования. Практическое руководство / Нэреш К. Малхотра. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2007. – 1200 с. Пер. с англ. – 4-е вид. – ISBN 5-8459-0940-6.
4. «Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я» від 28 березня 2018 р. № 302 (www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-polozhen).
5. Buddeberg-Fischer, Barbara & Stamm, Martina & Buddeberg, Claus & Klaghofer, Richard. Career-Success Scale – A new instrument to assess young physicians' academic career steps. BMC health services research: 2008, 8. 120. doi: 10.1186/1472-6963-8-120.
6. Miller, Jared // Labor Market Information for Career Cluster Initiatives. – Techniques: Connecting Education and Careers: – 2008, Vol. 83, № 6. — P. 26-29.
7. Spencer G. Niles Annual Review: Practice and Research in Career Counseling and Development. – The Career Development Quarterly: – 2012, Volume 46, Issue 2, – P. 115-141. Doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00998.x
8. Yorke, M. and Knight, P.T. 2006. Embedding Employability into the Curriculum, Enhancing Student Employability Co-ordination Team. (ESECT), York: The Higher Education Academy.