

УДК 378.04:615.15:005.95

DOI <https://doi.org/10.33989/2519-8254.2022.12.279000>

ORCID 0000-0002-5083-7218

ОСОБИСТІСНО-КОМПЕТЕНТІСНИЙ АСПЕКТ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ ФАРМАЦІЇ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

Наталія Шолойко,

кандидатка фармацевтичних наук, доцентка,
доцентка кафедри організації та економіки фармації;
Національний медичний університет імені О. О. Богомольця (м. Київ)

У статті охарактеризовано особистісно-компетентісний аспект формування організаційно-управлінської культури майбутніх фармацевтів у єдності провідних положень особистісного та компетентісного наукових підходів. Провідними ідеями формування організаційно-управлінської культури майбутніх магістрів фармації визначено: особистісні (реалізація гуманістичного методологічного аспекту формування організаційно-управлінської культури майбутніх фармацевтів; акцент на психологічних, фізичних, вікових, гендерних, соціальних особливостях майбутніх фармацевтів, їхніх індивідуальних схильностях, талантах, здібностях, можливостях як здобувачів вищої освіти фармацевтичних факультетів; становлення самосвідомості майбутніх фахівців; урахування суб'єктивного досвіду кожної особистості, включаючи індивідуальний досвід ціннісного ставлення до себе та оточення; вміння та навички дотримання норм гуманної поведінки; самостійність моральних переконань майбутніх фармацевтів та їх особистісний гармонійний розвиток; залучення до активного самовдосконалення, відчуття самоцінності, самовизначення, самореалізації, що дає змогу зорієнтувати становлення майбутнього магістра фармації на розвиток особистісних і професійних досягнень, якостей організаційно-управлінської культури впродовж усього життя); компетентісні (забезпечення професійної компетентності фармацевтів як управлінців (професійні знання, вміння, навички, фахові здібності та досвід); пошук ефективних шляхів підвищення рівня компетентностей завдяки їх формуванню та розвитку, накопиченню нових професійних знань та їх використанню; гарантування успішного досягнення якості значущих управлінських та організаційних ознак професійної культури майбутніх фахівців).

Перспективи подальших досліджень окресленої проблеми визначено в адаптуванні ідей, положень і технологічних механізмів особистісно-компетентісного аспекту формування організаційно-управлінської культури майбутніх фармацевтів у процесі фахової підготовки у вітчизняних закладах вищої освіти, які готують майбутніх магістрів для галузі фармації.

Ключові слова: методологія, науковий підхід, особистісний підхід, компетентісний підхід, майбутні магістри фармації, організаційно-управлінська культура.

Постановка проблеми. В умовах російсько-української війни фармацевтична галузь України є одним із рушіїв вітчизняної економіки; не зважаючи на те, що в Україні зруйновано значну кількість аптек і фармацевтичних підприємств, лікарські засоби (ЛЗ) виробляються та здійснюється їх обіг (*На сході України...*, 2022). Основні цілі ВООЗ передбачають зміцнення системи охорони здоров'я України для задоволення нагальних потреб у цій сфері мільйонів внутрішньо переміщених осіб; оперативну відбудову пошкодженої інфраструктури та відновлення закладів спеціалізованої допомоги в регіонах, що підконтрольні урядові; прагнення гарантувати доступ до медичних препаратів шляхом реімбурсації або іншими ефективними методами (*ВООЗ та її партнери...*, 2022). Реалізація цих завдань у складних умовах функціонування фармацевтичних підприємств неможлива без усвідомлення високих життєвих і трудових цінностей, професіоналізму в діяльності

персоналу аптечних та інших фармацевтичних підприємств, тому важливого значення набуває організаційно-управлінська культура фахівців фармації, які мають володіти знаннями з менеджменту та організації управління фармацевтичними кадрами, сучасними засобами підвищення ефективності роботи аптечних підприємств, інформаційними технологіями та вміти вчасно приймати кваліфіковані рішення.

Це впливає на вибір методологічних підходів до підготовки фармацевтичних кадрів, які мають оптимально перебудувати процес діяльності фармацевтичних підприємств згідно актуальних вимог суспільства, запропонувати механізм глибокого та змістовного аналізу, дослідження основ відповідної стратегії підготовки майбутніх фармацевтів. Значної уваги необхідно надати врахуванню особистісно-компетентнісних ознак організаційно-управлінської культури майбутнього магістра фармації, яка має засновуватися на низці ідей, що дозволять окреслити індивідуальні цілі та цінності професійної підготовки, забезпечить набуття низки досконалих якостей і відповідних складників компетентності, необхідних у різних життєвих ситуаціях; формування здатностей до самоосвіти, саморозвитку, співробітництва; розвиток ефективної самооцінки, креативного мислення, прихильності до організаційної та глобальної культури.

Аналіз досліджень і публікацій. Специфіку управлінської діяльності в фармацевтичних закладах охарактеризовано в наукових працях З. Мнушко, Л. Дорохової, А. Немченко, О. Посилкіної, В. Толочка, І. Міщенко, Т. Артюх та ін.; питання фахової підготовки фармацевтичних кадрів на основі організаційно-інформаційних, фармакоекономічних та маркетингових досліджень розглядають Б. Громовик, О. Заліська, Т. Калинюк, А. Немченко, Б. Парновський, О. Пімінов, М. Сятиня, В. Толочко, В. Трохимчук, Л. Яковлева та ін. Значної уваги вчених з проблем загального менеджменту і маркетингу надано питанням ефективності управлінських рішень (І. Гевко, Ю. Говоруха, Г. Кочетова, Л. Кравченко, Б. Літовченко, Ю. Петруня, Дж. Сарторі та ін.). Проте, вагомі соціокультурні зміни вимагають оновлення аналізу результатів досліджень у контексті визначення змісту та науково-технологічного інструментарію основних методологічних підходів до формування організаційно-управлінської культури майбутніх магістрів фармації.

Метою статті обрано наукове обґрунтування особистісно-компетентнісного аспекту формування організаційно-управлінської культури майбутніх магістрів фармації у процесі фахової підготовки.

Виклад основного матеріалу. Під системним формуванням культури особистості І. Шеплякова розглядає «цілісний процес (від лат. *«processus»* – просування), складовими якого є, по-перше, накопичення фахівцем знань про наявні в суспільстві уявлення про належне, по-друге, їх теоретичне осмислення, усвідомлення та емоційно-ціннісне «забарвлення», по-третє, вироблення на цій основі імперативів діяльності в структурі особистості майбутнього фахівця, що забезпечать його готовність до якісної реалізації нормативних вимог у професійній діяльності» (Шеплякова, 2013, с. 155). Таким чином, попередньо означені в наших дослідженнях наукові підходи потребують інтеграції своїх методологічних засад на основі *особистісного підходу*.

Особистісно значуще формування організаційно-управлінської культури майбутніх фармацевтів має втілюватися в послідовній багаторівневій та багатокомпонентно взаємопов'язаній причинно-наслідковій системі, яка поєднує:

- надсистему формування організаційно-управлінської культури майбутніх фармацевтів у процесі професійної підготовки – вивчення змісту спеціальних фахових дисциплін (організації та економіки фармації, охорони праці в галузі та ін.) та реалізацію завдань комплексу навчальних і виробничих практик;
- підсистему – формування організаційно-управлінської культури під час вивчення фармакології, фармацевтичної хімії, фармакогнозії, технології ліків тощо;
- об'єкт визначення – професійну підготовку майбутніх магістрів фармації;
- предмет визначення – систему формування організаційно-управлінської культури майбутніх фармацевтів; знаходження в системі освіти – професійна освіта;
- суб'єкт-суб'єктні взаємовідносини учасників освітнього процесу формування організаційно-управлінської культури майбутніх фармацевтів;

– функції та елементи формування – технічні та електронні носії, матеріали соціокультурного характеру, етичні кодекси фармацевтів (міжнародні, зарубіжні, вітчизняні, регіональні, місцеві), норми та правила професійної поведінки, матеріали наочного формування моральних переконань та почуттів, електронні ресурси науково-методичного супроводу тощо;

– властивості освітньої діяльності – врахування готовності здобувача вищої освіти до заняття, інтелектуальної спроможності, рівня вмотивованості, стану усвідомлення культурозначення, індивідуальних особливостей фізичного, психологічного, соціального стану, врахування вікових, національних, етнічних специфічних характеристик особистості;

– зовнішні показники процесу підготовки – мікросередовище закладу вищої освіти.

Особистісний підхід забезпечує гуманістичний методологічний аспект формування організаційно-управлінської культури майбутніх фармацевтів; його розуміють як індивідуальне бачення викладачем кожного вихованця, що допомагає в усвідомленні ним себе особистістю, у виявленні можливостей, які стимулюють самоствердження, самореалізацію (Крупський, & Михалевич, 2010, с. 66); такий підхід «у справі формування і розвитку людини, її трудової та громадської діяльності потребує розгляду вибору професії стосовно особистості загалом як інтегральної системи, що інтегрує ціннісні орієнтації, настанови, мотиви, нахили, здібності, характер, темперамент» (Погоріла, & Романенко, 2006, с. 10).

Особистісний підхід до формування організаційно-управлінської культури майбутніх магістрів фармації дає змогу акцентувати увагу на:

– психологічних, фізичних, вікових, гендерних, соціальних особливостях майбутніх фармацевтів;

– індивідуальних схильностях, талантах, здібностях, можливостях здобувачів вищої освіти фармацевтичних факультетів;

– становленні самосвідомості майбутніх фахівців;

– суб'єктивному досвіді кожної особистості, включаючи індивідуальний досвід ціннісного ставлення до себе та оточення;

– базових сформованих культурологічних знаннях майбутніх магістрів фармації;

– вміннях та навичках дотримання норм поведінки;

– самостійних моральних переконаннях майбутніх фармацевтів та їх особистісному гармонійному розвитку;

– залученні до активного самовдосконалення, самовизначення, самореалізації (Шафранська, 2018).

Особистісний підхід передбачає співпрацю та співтворчість того, хто навчається, і того, хто навчає; оскільки головною особою процесу фахової підготовки є здобувач вищої освіти, та завдання викладача – простежити динаміку його розвитку, визначити особисті переваги в роботі з навчальним матеріалом, тобто, пізнати здобувача як особистість, розкрити та розвинути його індивідуальні здібності. Сучасні українські вчені С. Золотухіна, В. Лозова, В. Гриньова відзначають, що в науках про освіту важливим є звернення до внутрішнього світу індивіда, тому у вивченні питання формування організаційно-управлінської культури майбутніх магістрів фармації необхідно звертати увагу на розвиток особистісно-орієнтованих професійних потенціалів майбутніх фармацевтів, що зумовлює отримання базових знань, формування вмінь і навичок відповідно до освітньо-кваліфікаційного рівня та професійних якостей особистості, які сприятимуть досягненню якісно нового стану підготовки фармацевтів. З'ясування результатів роботи на основі особистісного підходу в навчанні полягає не тільки в кількості та якості оцінок, отриманих здобувачами вищої освіти, а передусім у характеристиці їхніх інтелектуальних умінь, соціокультурних навичок, творчих здібностей. Отже, особистісний підхід дає змогу зорієнтувати становлення майбутнього магістра фармації на розвиток особистісних і професійних досягнень, якостей організаційно-управлінської культури впродовж усього життя (Котвіцька, 2014; Стучинська, & Новікова, 2016).

Найбільш сучасним в умовах євроінтеграції систем підготовки фахівців методологічним підходом до формування організаційно-управлінської культури майбутніх фармацевтів вважаємо *компетентнісний підхід*. За дослідженнями українських науковців Н. Бібік (Бібік, 2004, с. 46), І. Беха (Бех, 2009, с. 27), І. Єрмакова (Єрмаков, 2006, с. 49) та ін., компетентність тлумачиться як інтегрована характеристика якості особистості, результативний блок, сформований через досвід, знання, вміння, ставлення, поведінкові реакції; таку характеристику побудовано на комбінації «взаємно-відповідних пізнавальних ставлень і практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань та вмінь, усього того, що можна мобілізувати для активної дії» (Овчарук, 2004, с. 92). Як зазначає С. Сапожников, зміст компетентнісного підходу поєднує «здатності майбутнього фахівця, які забезпечують результативність професійних дій, фундаментальних і спеціальних знань, навчальні вміння та навички, засоби мислення й відповідальність за рішення, дії особистості» (Сапожников, 2014, с. 119).

Компетентнісний підхід до формування професійної культури магістрів фармації виводить на перший план професійну компетентність фармацевтів як управлінців (професійні знання, вміння, навички, фахові здібності та досвід), зумовлює пошук ефективних шляхів підвищення рівня компетентностей завдяки їх формуванню та розвитку, накопиченню нових професійних знань та їх використанню; гарантує успішне досягнення якості провідних ознак професійної культури майбутніх фахівців. До прибічників цього підходу відносимо А. Губу (2007), Н. Єпіхіна (2019), Л. Паруніну (2011), Н. Стучинську (2016) та ін. Зазначимо: вчені доречною вважають опору на систему ключових компетентностей, яка поширилась та активно використовується у Великобританії. Ключові компетентності – це важливі специфічні компетентності, до яких відносять:

- самовдосконалення – бажання, готовність та здатність до підвищення власної кваліфікації, придбання нових теоретичних, наукових знань для вдосконалення управлінської праці;

- операції з числами – здатність до інтерпретації отриманих даних, складання звітів, моделювання на основі чисел;

- комунікації – одна з найважливіших властивостей керівників, яка проявляється у вербальній діяльності, культурі мовлення, здатності сприймати мову, робити презентації, вести наради, переговори тощо;

- інформаційні технології – володіння комп'ютерною, оргтехнікою, новими інформаційними програмами, відповідним забезпеченням;

- роботу з людьми – здатність застосовувати знання з психології, вміння організувати та заохочувати людей до ефективної роботи, сприяння зниженню показників плинності кадрів.

Оскільки сучасний етап розвитку поліфункціональності фармацевтичного фахівця ґрунтується на концепції «фармацевт десяти зірок», що виділяє такі основні його професійні ролі: фахівець, який надає допомогу, уповноважений ухвалювати рішення, контактна особа, менеджер, довічний учень, викладач-лідер, дослідник, підприємець та ініціатор позитивних змін (Громовик, & Кремінь, 2020), то сучасний фахівець мусить мати не тільки спеціальну підготовку, але й опанувати великий обсяг знань у галузі відповідних наукових досліджень (аналізувати регуляторну базу управління фармацевтичним бізнесом, знати методичні підходи до ідентифікації та оцінювання ризиків соціально відповідальної діяльності, фармацевтичну практику та стан і напрями соціальної активності суб'єктів фармацевтичного підприємництва, соціальні нормативи в аптечних закладах і методика розрахунку соціального паспорту аптеки, інституційні засади саморегулювання фармацевтичної галузі тощо (Ткаченко, & Громовик, 2017; Посилкіна, & Братішко, 2018; Братішко, & Посилкіна, 2020).

У руслі цієї наукової позиції особливе значення має раціональна адекватна мотиваційна діяльність, оскільки діяльність будь-якого працівника й управлінського персоналу в тому числі завжди є вмотивованою (Артемов, & Литвиненко, 2014, с. 66), для підвищення її ефективності необхідні відповідні мотиваційні заходи. В аспекті формування

та розвитку професійної культури, її носіїв мотивацію управлінської діяльності можна розділити на зовнішню та внутрішню: зовнішня характеризується розробленими та впровадженими заходами, які мотивують управлінський персонал підвищувати рівень власної професійної культури; внутрішня мотивація, на яку важко впливати, залежить від власних якостей здобувачів, їхніх амбіцій, прагнення до вдосконалення, зацікавленості в роботі, її ефективності, кінцевому результаті. Однак створення таких умов, коли розвиток професійної культури є одним із пріоритетних напрямів розвитку підприємства, роз'яснення важливості подібних зусиль впливають на вмотивованість управлінського персоналу щодо розвитку та підвищення рівня їхньої професійної культури.

Описані вище аспекти, інтегруючись, створюють умови для формування та розвитку професійної культури майбутніх фармацевтів та передбачають триєдине завдання, яке складається з мотивації, розвитку організаційної компетентності та оцінки; включають методи й засоби, а форми проявляються в певних заходах, які мають містити системний циклічний характер, а не бути разовими або випадковими акціями. Так, мотиваційна діяльність щодо формування та розвитку професійної культури своєю метою має розробку та реалізацію мотивів і стимулів постійного підвищення власної професійної культури шляхом економічних, соціальних, адміністративних та інших засобів (бонусні програми, преміювання тощо), можливих по досягненню відповідного рівня організаційно-управлінської культури. Соціальні та психологічні заходи спрямовані на підвищення значущості професійної культури та підняття її рівня засобами популяризації певного напрямку розвитку шляхом проведення офіційних та неофіційних нарад за даною тематикою тощо.

Розвиток організаційного компонента компетентності відповідає за підвищення рівня ключових компетентностей стосовно якості організаційно-управлінської культури; метою цього розвитку є накопичення й використання професійних знань, навичок та вмінь, що сприяє зростанню якості та обсягу знань на рівні керівної ланки, задає вектор розвитку особистості взагалі та її культури зокрема. До засобів організаційного розвитку належать методи інтервенції (втручання), які розрізняються за масштабом та силою впливу, а також за цілями та об'єктами впливу (Галкіна, 2003); для розвитку організаційної компетентності магістрів фармації як майбутнього управлінського персоналу застосовують методи інтервенції, спрямовані на визначення навичок, необхідних для виконання управлінської діяльності та розподілу необхідних ресурсів; доцільними вважають методи, спрямовані на підвищення ефективності взаємодії груп управлінського персоналу та підлеглих (Фоміцька, & Єганов, 2012). Метою таких дій є робота з досягнення спільних цілей, отримання єдиного результату, що значною мірою підвищує ефективність діяльності майбутніх менеджерів фармації як керівників. Заходи із розвитку організаційної компетентності, в тому числі й інтервенції, реалізуються за допомогою проведення тренінгів, навчальних відряджень, консультування та спрямовані на засвоєння необхідних професійних знань, вмінь і навичок, включаючи також технічні, які допомагають виконувати професійні обов'язки, та психологічні, необхідні в управлінській діяльності не менше від професійних. При проведенні таких заходів необхідно дотримуватися послідовності: інтервенції, спрямовані на індивідів; інтервенції, спрямовані на групи; інтервенції, спрямовані на міжгрупові відносини; інтервенції, спрямовані на підвищення ефективності підприємства фармації загалом.

Інструментом формування та розвитку організаційно-управлінської культури майбутніх магістрів фармації, який виконує аналітичну, інформаційну, контролювальну та координаційну функції, у рамках компетентнісного підходу є оцінка, що має проводитися систематично, циклічно (з певною періодичністю). Оцінювати стан професійної культури, виявляти зміни та динаміку, слабкі місця з подальшими рекомендаціями та розробкою необхідних заходів доцільно за допомогою методів експертних оцінок, адже саме ці методи максимально сприяють оцінці чинників або явищ, які не мають числового вираження. Інтелект експерта та його знання є своєрідним метричним інструментом, за допомогою якого здійснюється вимірювання (Рзаєва, 2009, с. 8). Перевагою методів

експертної оцінки є те, що експерти в міру свого досвіду, інтуїції, інформації та знань прагнуть надати об'єктивну думку (Орлов, 1982, с. 5). Думки експертів засновані на досвіді, в тому числі й професійному. Також поширеними методами оцінки культури є методи багатовимірного статистичного аналізу, зокрема, метод факторного аналізу, який дозволить виділити головні компоненти (фактори, чинники), що формують організаційно-управлінську культуру, розвиток яких допоможе підвищити її рівень. Методи багатовимірного аналізу даних (анкетне опитування, побудова рейтингів, використання шкалування тощо) дозволяють враховувати одразу значну кількість ознак та виявити неявні, але ті, що об'єктивно існують закономірності й тенденції розвитку досліджуваних явищ (Кизим, Забродський, Зінченко, & Копчак, 2013).

Висновки. Отже, провідними методологічними аспектами формування організаційно-управлінської культури майбутніх магістрів фармації визначено: особистісний (реалізує гуманістичний методологічний аспект формування організаційно-управлінської культури майбутніх фармацевтів; акцентує на психологічних, фізичних, вікових, гендерних, соціальних особливостях майбутніх фармацевтів; індивідуальних схильностях, талантах, здібностях, можливостях здобувачів вищої освіти фармацевтичних факультетів; становленні самосвідомості майбутніх фахівців; суб'єктивному досвіді кожної особистості, включаючи індивідуальний досвід ціннісного ставлення до себе та оточення; базових сформованих культурологічних знаннях майбутніх магістрів фармації; вміннях та навичках дотримання норм поведінки; самостійних моральних переконаннях майбутніх фармацевтів та їх особистісному гармонійному розвитку; залученні до активного самовдосконалення, самоцінності, самовизначення, самореалізації та дає змогу зорієнтувати становлення майбутнього магістра фармації на розвиток особистісних і професійних досягнень, якостей організаційно-управлінської культури впродовж усього життя) та компетентнісний (забезпечує професійну компетентність фармацевтів як управлінців (професійні знання, вміння, навички, фахові здібності та досвід), зумовлює пошук ефективних шляхів підвищення рівня компетентностей завдяки їх формуванню та розвитку, накопиченню нових професійних знань та їх використанню; гарантує успішне досягнення якості провідних ознак професійної культури майбутніх фахівців).

Перспективи подальших досліджень окресленої проблеми визначено в адаптуванні ідей, положень і технологічних механізмів особистісно-компетентнісного аспекту формування організаційно-управлінської культури майбутніх фармацевтів у процесі фахової підготовки у вітчизняних закладах вищої професійної освіти, які готують майбутніх магістрів для галузі фармації.

ЛІТЕРАТУРА

- Артемов, В. Ю., & Литвиненко, Н. І. (2014). Визначення сутності і змісту деонтологічної складової компетентнісного навчання. *Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка*, 45, 109-114.
- Бех, І. Д. (2009). Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу в педагогіці. *Педагогіка і психологія. Вісник академії педагогічних наук України*, 2, 27-33.
- Бібік, Н. М. (2004). Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування. В О. В. Овчарук (Ред.), *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи* (с. 45-50). Київ: К.І.С.
- Братішко, Ю. С., & Посилкіна, О. В. (2020). Методичні підходи до ідентифікації і оцінки ризиків соціально відповідальної діяльності фармацевтичних компаній. *Управління, економіка та забезпечення якості в фармації*, 3, 28-34.
- Галкіна, Т. П. (2003). *Соціологія управління: от группы к команде*. Москва: Финансы и статистика.
- Громовик, Б. П., & Кремінь Ю. І. (2020). Особливості реалізації професійних ролей фармацевтичних фахівців в українських реаліях. *Управління, економіка та забезпечення якості в фармації*, 1(61), 42-49.

- Єрмаков, І. (2006). Компетентісний потенціал освіти: проектні засади. *Рідна школа*, 12, 49-51.
- Кизим, М. О., Забродський, В. А., Зінченко, В. А., & Копчак, Ю. С. (2013). *Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства*. Харків: ІНЖЕК.
- Котвіцька, А. А. (2014). Етика аптечної діяльності. *Аптечний саміт України*. Київ. Взято з <http://www.apteka.ua/wp/wp-content/uploads/2014/12/kotvicka.pdf>.
- Крупський, Я. В., & Михалевич, В. М. (2010). *Тлумачний словник з інформаційно-педагогічних технологій*. Вінниця: ВНТУ.
- Овчарук, О. В. (2004). Компетентісний підхід до формування змісту середньої освіти: досвід зарубіжних країн. В О. В. Овчарук (Ред.), *Бібліотека з освітньої політики* (с.5-15). Київ: К.І.С.
- Овчарук, О. В. (Ред.). (2004). *Компетентісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи*. Київ: К.І.С.
- Орлов, А. (1982). *Експертные оценки в задачах управления*. Москва: Ин-т проблем управления.
- Погоріла, І. О., & Романенко, О. В. (2006). Морально-психологічні аспекти виховання студентів-медиків. *Основи здоров'я та фізична культура*, 4, 10-11.
- Посилкіна, О. В., & Братішко, Ю. С. (2018). Аналіз регуляторної бази управління соціальною відповідальністю фармацевтичних підприємств. *Управління, економіка та забезпечення якості в фармації*, 1, 28-34.
- Рзаєва, С. Л. (2009). *Експертні оцінки в менеджменті освіти*. Київ: КНТЕУ.
- Сапожников, С. В. (2014). Науково-практичні підходи до організації навчального процесу в педагогічних університетах і коледжах країн чорноморського регіону. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Педагогіка і психологія*, 2(8), 115-122.
- Стучинська, Н. В., & Новікова, І. М. (2016). Проектування сучасного освітнього середовища на засадах особистісно орієнтованого та компетентісного підходів. *Наукові записки. Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти*, 10 (2), 142-148. Пен
- Ткаченко, Н. О., & Громовик, Б. П. (2017). Концептуальний аналіз соціальної відповідальності особистості та її інтегрування у фармацевтичну практику. *Актуальні питання фармацевтичної і медичної науки та практики*, 10 (3), 342-348.
- Фоміцька, Н. В., & Єганов, В. В. (2012). *Теорія систем для менеджерів*. Харків: Магістр.
- Шафранська, Т. Ю. (2018). *Формування деонтологічної культури майбутніх фармацевтів в процесі вивчення професійно-орієнтованих дисциплін*. (Дис. канд. наук). Запоріжжя.
- Шеплякова, І. О. (2013). Деонтологічна культура соціального педагога: до визначення поняття. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 33, 427-432. Взято з http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pfto_2013_33_72.pdf.

REFERENCES

- Artemov, V. Yu., & Lytvynenko, N. I. (2014). Vyznachennia sutnosti i zmistu deontolohichnoi skladovoi kompetentnisnoho navchannia [Determination of the essence and content of the deontological component of competence training]. *Collection of scientific works of the Military Institute of Kyiv National Taras Shevchenko University*, 45, 109-114 [in Ukrainian].
- Bekh, I. D. (2009). Teoretyko-prykładnyi sens kompetentnisnoho pidkhodu v pedahohitsi [Theoretical and applied meaning of the competence approach in pedagogy]. *Pedagogics and psychology. Newsletter of the NAES of Ukraine*, 2, 27-33 [in Ukrainian].
- Bibik, N. M. (2004). Kompetentnisnyi pidkhid: refleksyvnyi analiz zastosuvannia [Competency approach: reflective analysis of application]. In O. V. Ovcharuk (Ed.), *Kompetentnisnyi pidkhid u suchasni osviti: svitovi dosvid ta ukraïnski perspektyvy [Competency approach in modern education: world experience and Ukrainian perspectives]* (pp. 45-50). Kyiv: K.I.S. [in Ukrainian].
- Bratishko, Yu. S., & Posylkina, O. V. (2020). Metodychni pidkhody do identyfikatsii i otsinky ryzykiv sotsialno vidpovidalnoi diialnosti farmatsevychnykh kompanii [Methodical

- approaches to identification and risk assessment of socially responsible activities of pharmaceutical companies]. *Management, economics and quality assurance in pharmacy*, 3, 28-34 [in Ukrainian].
- Fomitska, N. V., & Yehanov, V. V. (2012). *Teoriia system dlia menedzheriv [Theory of systems for managers]*. Kharkiv: Mahistr [in Ukrainian].
- Galkina, T. P. (2003). *Sotciologiiia upravleniia: ot gruppy k komande [Sociology of management: from groups to teams]*. Moskva: Finansy i statistika [in Russian].
- Hromovyk, B. P., & Kremin Yu. I. (2020). Osoblyvosti realizatsii profesiinykh rolii farmatsevychnykh fakhivtsiv v ukrainskykh realiiakh [Peculiarities of implementation of professional roles of pharmaceutical specialists in Ukrainian realities]. *Management, economics and quality assurance in pharmacy*, 1(61), 42-49 [in Ukrainian].
- Kotvitska, A. A. (2014). Etyka aptechnoi diialnosti [Ethics of pharmacy activity]. *Aptechnyi samit Ukrainy [Pharmacy Summit of Ukraine]*. Kyiv. Retrieved from <http://www.apteka.ua/wp/wp-content/uploads/2014/12/kotvicka.pdf> [in Ukrainian].
- Krupskiy, Ya. V., & Mykhalevych, V. M. (2010). *Tlumachnyi slovnyk z informatsiino-pedahohichnykh tekhnolohii [Explanatory dictionary of information and pedagogical technologies]*. Vinnytsia: VNTU [in Ukrainian].
- Kyzym, M. O., Zabrodskiy, V. A., Zinchenko, V. A., & Kopchak, Yu. S. (2013). Otsinka i diahnozyka finansovoi stiiikosti pidpriemstva [Assessment and diagnostics of the financial stability of the enterprise]. Kharkiv: INZhEK [in Ukrainian].
- Orlov, A. (1982). *Ekspertnye otcenki v zadachakh upravleniia [Expert assessments in management tasks]*. Moskva: In-t problem upravleniia [in Russian].
- Ovcharuk, O. V. (2004). Kompetentnisnyi pidkhid do formuvannia zmistu serednoi osvity: dosvid zarubizhnykh krain [A competent approach to the formation of the content of secondary education: the experience of foreign countries]. In O. V. Ovcharuk (Ed.), *Biblioteka z osvithoi polityky [Library on educational policy]* (pp.5-15). Kyiv: K.I.S. [in Ukrainian].
- Ovcharuk, O. V. (Ed.). (2004). *Kompetentnisnyi pidkhid u suchasni osviti: svitovyi dosvid ta ukrainski perspektyvy [Competency approach in modern education: world experience and Ukrainian perspectives]*. Kyiv: K.I.S. [in Ukrainian].
- Pohorila, I. O., & Romanenko, O. V. (2006). Moralno-psykholohichni aspekty vykhovannia studentiv-medykiv [Moral and psychological aspects of education of medical students]. *Osnovy zdorov'ia ta fizychna kultura [Basics of health and physical culture]*, 4, 10-11 [in Ukrainian].
- Posylkina, O. V., & Bratishko, Yu. S. (2018). Analiz rehuliatornoj bazy upravlinnia sotsialnoiu vidpovidalnistiu farmatsevychnykh pidpriemstv [Analysis of the regulatory framework for managing the social responsibility of pharmaceutical enterprises]. *Management, economics and quality assurance in pharmacy*, 1, 28-34 [in Ukrainian].
- Rzaieva, S. L. (2009). *Ekspertni otsinky v menedzhmenti osvity [Expert evaluations in education management]*. Kyiv: KNTEU [in Ukrainian].
- Sapozhnykov, S. V. (2014). Naukovo-praktychni pidkhody do orhanizatsii navchalnoho protsesu v pedahohichnykh universytetakh i koledzhakh krain chornomorskoho rehionu [Scientific and practical approaches to the organization of the educational process in pedagogical universities and colleges of the countries of the Black Sea region]. *Bulletin of Alfred Nobel University. Pedagogy and Psychology*, 2(8), 115-122 [in Ukrainian].
- Shafranska, T. Yu. (2018). *Formuvannia deontolohichnoi kultury maibutnikh farmatsevtiv v protsesi vyvchennia profesiino-orientovanykh dystsyplin [Formation of deontological culture of future pharmacists in the process of studying professionally oriented disciplines]*. (PhD diss.). Zaporizhzhia [in Ukrainian].
- Shepliakova, I. O. (2013). Deontolohichna kultura sotsialnoho pedahoha: do vyznachennia poniattia [Deontological culture of a social pedagogue: to the definition of the concept]. *Pedagogy of creative personality formation in higher and general academic schools*, 33, 427-432. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pfto_2013_33_72.pdf [in Ukrainian].
- Stuchynska, N. V., & Novikova, I. M. (2016). Proiektuvannia suchasnoho osvitnoho seredovyscha na zasadakh osobystisno oriientovanoho ta kompetentnisnoho pidkhodiv [Designing a modern

educational environment based on person-oriented and competency-based approaches]. *Naukovi zapysky. Problemy metodyky fizyko-matematychnoi i tekhnolohichnoi osvity [Proceedings. Problems of the methodology of physical, mathematical and technological education]*, 10 (2), 142-148. [in Ukrainian].

Tkachenko, N. O., & Hromovyk, B. P. Kontseptualnyi analiz sotsialnoi vidpovidalnosti osobystosti ta yii intehruvannia u farmatsevychnu praktyku [Conceptual analysis of social responsibility of the individual and its integration into pharmaceutical practice]. *Current issues in pharmacy and medicine: science and practice*, 10 (3), 342-348 [in Ukrainian].

Yermakov, I. (2006). Kompetentisnyi potentsial osvity: proektni zasady [Competent potential of education: project principles]. *Ridna shkola [Native school]*, 12, 49-51 [in Ukrainian].

THE PERSONAL AND COMPETENCE ASPECT OF FUTURE MASTERS' OF PHARMACY ORGANIZATIONAL AND MANAGEMENT CULTURE FORMATION IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL TRAINING

Nataliia Sholoiko,

Candidate of Pharmaceutical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Pharmacy Organization and Economics;
O. O. Bohomolets National Medical University, Kyiv

The article describes the personal and competence aspect of future pharmacists' organizational and management culture formation in the unity of the leading provisions of the personal and competence-based scientific approaches. The key ideas of future masters' of pharmacy organizational and management culture formation are defined as the following: personal (implementation of the humanistic methodological aspect of future pharmacists' organizational and management culture formation; emphasis on future pharmacists' psychological, physical, age, gender, social characteristics, their individual inclinations, talents, abilities, opportunities as higher education students of pharmaceutical faculties; future specialists' self-awareness formation; taking into account the subjective experience of each individual, including the individual value attitude towards oneself and the environment; ability and skills to comply with norms of humane behavior; independence of future pharmacists' moral beliefs and their harmonious personal development; involvement in active self-improvement, a sense of self-worth, self-determination, self-realization, which makes it possible to orient the formation of a future master of pharmacy to the development of personal and professional achievements, qualities of organizational and management culture throughout life); competence (ensuring pharmacists' professional competence as managers (professional knowledge, skills, abilities, professional abilities and experience); finding effective ways to increase the level of competences due to their formation and development, the accumulation of new professional knowledge and their use; guaranteeing the successful achievement of the quality of significant managerial and organizational signs of future specialists' professional culture).

Prospects for further research of the outlined issue are determined in the adaptation of ideas, provisions, and technological mechanisms of the personal-competence aspect of future pharmacists' organizational and management culture formation in the process of professional training in domestic institutions of higher education that train future masters for the field of pharmacy.

Keywords: *methodology, scientific approach, personal approach, competence approach, future masters of pharmacy, organizational and management culture.*

Надійшла до редакції 12.09.2022 р.